



**FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS**  
**CURSO: ADMINISTRAÇÃO**  
**ÁREA: ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
UM ESTUDO DE CASO NO CONFEA**

**AURICÉLIA DE SOUSA BATISTA**  
**RA:2065074/0**

**PROFESSOR ORIENTADOR: MARCELO GAGLIARDI**

Brasília/DF, junho de 2009

AURICÉLIA DE SOUSA BATISTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
UM ESTUDO DE CASO NO CONFEA**

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Professor Orientador: Marcelo Gagliardi

Brasília/DF, junho de 2009.

AURICÉLIA DE SOUSA BATISTA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO  
UM ESTUDO DE CASO NO CONFEA

Monografia apresentada como um dos  
requisitos para conclusão do curso de  
Administração do UniCEUB – Centro  
Universitário de Brasília.

Professor Orientador: Marcelo Gagliardi

Brasília/DF, ..... de ..... de 2009.

**Banca examinadora:**

---

Professor Marcelo Gagliardi  
Orientador

---

Professor (a):  
Examinador (a)

---

Professor (a):  
Examinador (a)

“Só é admissível que um homem olhe para o outro de cima para baixo se for para estender-lhe a mão e ajudá-lo a se levantar.”

Gabriel Garcia Marques.

Dedico este trabalho ao meu Todo  
Poderoso, Deus do impossível, razão da  
minha existência.

Agradeço,

A Deus, pela minha saúde, pela benção de poder conviver com as pessoas que amo e por iluminar todos os meus passos.

Ao meu marido, André Luis pelo apoio, amor e confiança.

Aos meus filhos, Guilherme, Júlia e Giovana que conseguiram superar minha ausência durante este trabalho.

A todos meus familiares e amigos que de maneira direta e indireta contribuíram para realização deste trabalho.

E ao Professor Marcelo Gagliardi, por assumir e cumprir seu papel de educador acadêmico, com tanta discrição, e pela imensa confiança que depositou na minha capacidade.

## SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO .....	14
1.1	Tema e delimitação .....	14
1.2	Problema .....	15
1.3	Objetivos .....	15
1.3.1	Objetivo Geral .....	15
1.3.2	Objetivos Específicos .....	15
1.4	Justificativas .....	15
1.5	Estrutura do trabalho .....	16
2.	METODOLOGIA .....	17
2.1	Técnicas de pesquisa .....	17
2.2	Método de abordagem .....	17
2.3	Métodos de procedimentos .....	18
3.	EMBASAMENTO TEÓRICO .....	20
3.1	QVT – Breve histórico .....	21
3.2	Alguns conceitos sobre QVT .....	22
3.3	Modelos de QVT .....	24
3.4	Considerações importantes .....	28
4.	ESTUDO DE CASO .....	34
4.1	Qualidade de vida no trabalho no Confea .....	35
4.1.1	Ginástica laboral .....	35
4.1.2	Ponto Flexível .....	36
4.1.3	Auxílio Bolsa .....	36
4.1.4	Treinamento e capacitação .....	37
4.1.5	Confraternização .....	37
4.2	Questionário .....	38
4.3	Análise e interpretação .....	54
5.	CONCLUSÃO .....	60
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	62
	APÊNDICE .....	64

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CCQ – Ciclo de Controle de Qualidade

CONFEA – Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia

CREAS – Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia

DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionado ao Trabalho

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

NESRA – Associação Nacional de Serviços e Recreação para Empregados dos Estados Unidos

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SEPN – Setor de Edifícios Públicos Norte



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Pirâmide das necessidades humanas, Maslow e Herzberg .....	30
--	----

## LISTA DE GRÁFICOS

Quadro 01: Sexo .....	39
Quadro 02: Faixa etária .....	39
Quadro 03: Escolaridade .....	40
Quadro 04: Estado civil .....	41
Quadro 05: Tempo de serviço .....	41
Quadro 06: Cargo ocupado .....	42
Quadro 07: Ambiente físico e condições de trabalho .....	43
Quadro 08: Responsabilidade com trabalho .....	44
Quadro 09: Treinamento e capacitação .....	45
Quadro 10: Diálogo ou opinião .....	46
Quadro 11: Horário Flexível .....	47
Quadro 12: Salário .....	48
Quadro 13: Relação com chefe .....	49
Quadro 14: Relação com colegas .....	50
Quadro 15: Reconhecimento .....	51
Quadro 16: Motivação .....	52
Quadro 17: Frequência de sintomas .....	53

## LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Ambiente físico e condições de trabalho .....	43
Quadro 02: Responsabilidade com trabalho .....	44
Quadro 03: Treinamento e capacitação .....	45
Quadro 04: Diálogo ou opinião .....	46
Quadro 05: Horário Flexível.....	47
Quadro 06: Salário.....	48
Quadro 07: Relação com chefe.....	49
Quadro 08: Relação com colegas .....	50
Quadro 09: Reconhecimento .....	51
Quadro 10: Motivação.....	52
Quadro 11: Frequência de sintomas .....	53

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 01: Concepções evolutivas na visão de Nadler e Lawler .....	22
Tabela 02: Categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho .....	26

## **RESUMO**

Este trabalho de monografia se refere a um estudo de caso, realizado no Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, tendo como objetivo principal analisar os aspectos que têm influência na qualidade de vida dos empregados dessa organização. Para subsidiar os resultados, foi necessário realizar pesquisa na literatura sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho, que foram essenciais para aprimorar os conhecimentos sobre sua importância e benefícios gerados para o indivíduo e para organização. Ainda, a pesquisa contém análises de fatores decorrentes da QVT, tais como: motivação, absenteísmo e estresse. Para a coleta de resultados foi aplicado um questionário elaborado avaliado pela autora com 6 perguntas pessoais e 11 perguntas fechadas para uma amostra de 100 (cem) empregados do Confea, que puderam expressar, sem a necessidade de identificação, seu grau de satisfação quanto aos assuntos relacionados a qualidade de vida proporcionada pela organização. Os resultados da pesquisa e conclusão poderão ser identificados no final desse trabalho, os quais foram alcançados com êxito pela autora.

## **1. INTRODUÇÃO**

O presente trabalho tem como objeto um estudo de caso sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, seus conceitos, métodos e os resultados positivos alcançados pelas empresas que têm se preocupado com o tema. O objetivo foi estudar a qualidade de vida no trabalho de uma empresa estatal, utilizando-se questionários e gráficos que confrontaram opiniões de seus empregados acerca do tema. Os questionários tiveram como objetivos a coleta de respostas relacionadas ao absenteísmo, ao estresse e à motivação dos trabalhadores e suas implicações no gênero Qualidade de Vida no Trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho representa a busca de novos paradigmas nas organizações e na vida pessoal. É conceituada, segundo a Organização Mundial da Saúde, como um conjunto de percepções individuais de vida no contexto dos sistemas de cultura e de valores em que vivem, e em relação às suas metas, expectativas, padrões e preocupações. Outros conceitos são apresentados ao longo deste trabalho e todos colocam a Qualidade de Vida no Trabalho como ativos importantes, que incorporam as dimensões física, intelectual, emocional, profissional, espiritual e social.

Todas essas dimensões são partes integrantes de um programa de Qualidade de Vida que tenha como propósito estimular hábitos e estilos de vida que promovam a saúde e o bem estar entre todos os funcionários e famílias durante toda a sua vida profissional. Afinal, o ponto central de um programa de Qualidade de Vida deve ser gerar estratégias com o intuito de promover um ambiente que estimule e dê suporte ao indivíduo e à empresa, dimensionando a consciência de que a saúde do empregado está diretamente relacionada à sua qualidade e produtividade.

### **1.1 Tema e sua delimitação**

Qualidade de Vida no trabalho vem sendo um tema muito discutido no meio acadêmico e empresarial. Ele comporta as dimensões física, intelectual, emocional, profissional, espiritual e social. Ações inadequadas no ambiente de trabalho causam impacto negativo à saúde física e emocional dos empregados e repercute negativamente no balanço financeiro das empresas. Nesse contexto, o tema Qualidade de Vida no Trabalho originou o presente Estudo de Caso, realizado no

Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia e tendo como objetivo analisar os aspectos que influenciam na qualidade de vida das pessoas no seu ambiente de trabalho.

Portanto, adota-se como tema delimitado: Qualidade de vida no trabalho, um Estudo de Caso no Confea.

## **1.2 Problema**

Quais aspectos exercem influência na Qualidade de Vida dos empregados do Confea?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo geral**

Realizar um estudo a fim de apontar quais os aspectos que influenciam na qualidade de vida dos empregados do Confea.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar na literatura informações e dados sobre os conceitos de qualidade de vida no trabalho;
- Relacionar fatores decorrentes da QVT: motivação, absenteísmo e ao estresse;
- Aplicar um pesquisa particular no Confea a qual denominou-se Estudo de Caso;
- Apresentar o resultado da pesquisa como forma de demonstrar como se pode melhorar a qualidade de vida dos empregados do Confea.

## **1.4 Justificativas**

A escolha de Qualidade de Vida no Trabalho foi motivada em razão de ser um tema muito discutido nos dias atuais e, também, por acreditar que a qualidade de vida proporciona benefícios à saúde das pessoas, tanto no seu ambiente de trabalho, como em suas vidas pessoais.

Esses benefícios representam a justificativa para a realização deste trabalho e os resultados apresentados poderão servir como parâmetro para a análise sobre a qualidade de vida dos empregados do Confea.

A empresa poderá utilizar os resultados obtidos para identificar se a organização está trabalhando o bem estar dos seus empregados e se eles estão satisfeitos e bem integrados ao ambiente profissional. Dessa forma, proporcionará uma melhor qualidade de vida para seus empregados.

O tema QVT tem o intuito de contribuir para outros trabalhos de pesquisas e discussões teóricas e empíricas, principalmente no que tange aos benefícios gerados nas organizações.

### **1.5 Estrutura do trabalho**

O presente trabalho foi estruturado em quatro partes. Na primeira parte encontram-se o tema, o problema, os objetivos e a justificativa da escolha do tema. A segunda parte é composta pela metodologia, pelas técnicas de pesquisa, pelos métodos de abordagens e pelos métodos de procedimentos. A terceira parte trata-se do embasamento teórico realizado a partir dos estudos bibliográficos. Na quarta parte é abordado o Estudo de Caso, os resultados e análises do questionário aplicado aos empregados do Confea. E, por fim, a conclusão do estudo.



## **2. METODOLOGIA**

Oliveira (2003 p.51) define a metodologia como “um processo, onde se aplicam diferentes métodos, técnicas e materiais, tanto laboratoriais como instrumentos para coleta de dados”.

Pode-se afirmar que a metodologia compõe-se de regras a serem cumpridas a fim de se atingir os objetivos propostos por essa monografia.

### **2.1 Técnicas de Pesquisa**

As técnicas de pesquisa que compõem essa monografia são a de pesquisa bibliográfica e de estudo de caso.

Na concepção de Marconi e Lakatos (2001, p.92) pesquisa bibliográfica é:

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia, já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicações orais: rádios, gravações em fitas magnéticas e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma quer publicadas, quer gravadas.

Ruiz (1996, p.58) afirma que “pesquisa bibliográfica deve abranger fontes e bibliografias sobre o assunto em exame, sendo também o conjunto de produções escritas para esclarecer as fontes, divulgá-las e analisá-las”.

Todas as áreas de pesquisa, segundo Cruz e Ribeiro (2003, p.11), “independentemente da sua classificação (seja com base nos seus objetivos, procedimentos técnicos ou fontes de informação) supõem e exigem a pesquisa bibliográfica prévia”.

Gonsalves (2005, p.67) Estudo de caso é o tipo de pesquisa que privilegia um caso particular, uma unidade significativa, considerada suficiente para análise de um fenômeno.

### **2.2 Métodos de abordagens**

Quanto ao método de abordagem utilizado para essa monografia foi a de pesquisa qualitativa.

Segundo Vianna (2001, p.122):

Na pesquisa qualitativa você analisará cada situação a partir de dados descritivos, buscando identificar relações, causas, efeitos, conseqüências, opiniões, significados, categorias e outros aspectos considerados necessários à compreensão da realidade estudada e que, geralmente, envolve múltiplos aspectos.

Para atingir o objetivo dessa monografia, adotou-se a pesquisa exploratória. Sendo que, segundo Vianna (2001, p.130) “desenvolverá uma pesquisa exploratória se quiser entender uma situação, um fato, um problema, um caso, a partir de estudos feitos por diferentes autores ou vivenciados por várias pessoas”.

### **2.3 Métodos de procedimentos**

O método de procedimento utilizado foi o de Estudo de Caso no Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia,

Martins e Lintz (2000 p.36):

É uma investigação empírica que pesquisa fenômenos dentro de seu contexto real (pesquisa naturalística). O estudo de caso reúne o maior número de informações detalhadas por meio de diferentes técnicas de coleta de dados: entrevistas, questionários, observação participante, entrevista em profundidade, levantamento de dados secundários etc., com objetivo de aprender a totalidade de uma situação e, criativamente, descrever a complexidade de um caso concreto.

Lakatos e Marconi (1991, p.221-222) “nas ciências sociais os principais métodos de procedimentos são: histórico, comparativo, monográfico ou de estudo de caso, estatístico, tipológico, funcionalista e estruturalista’. Que consiste em estudo de determinadas condições, profissões, indivíduos com finalidade de se obter generalização.

Nesta monografia foi aplicado questionário, que segundo Vianna (2001, p.163), consiste em uma série de questões escritas para serem respondidas pela população ou amostra da pesquisa, em impresso próprio, via correio, meios eletrônicos ou pessoalmente.

Conforme Vianna, (2001, p.27) o tipo de pesquisa a desenvolver as perguntas será, elaboradas de forma aberta (dando possibilidade para livre resposta pelo pesquisado) ou fechada (quando o pesquisado tem que fazer opções dentre as respostas já elencadas pelo pesquisador).

Sendo que o questionário foi elaborado com 11 questões fechadas, direcionadas à Qualidade de Vida no Trabalho do Confea e aplicado, com a anuência dos gestores da área de gestão de pessoas, para 100 (cem) empregados de diversas áreas do Conselho e a escolha foi aleatoriamente.

### 3. EMBASAMENTO TEORICO

Segundo Octavian et al (2003, p.27), o referencial teórico “indica as bases teóricas ou as teorias que sustentam o trabalho no seu aspecto geral, levantamento de estudos já realizados sobre os assuntos e definições dos conceitos”.

É notória a importância creditada às questões relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Em um cenário cada vez mais competitivo, caracterizado pela busca contínua por ganhos de produtividade, associado à qualidade de produtos e de serviços originados em processos cada vez mais flexíveis, é freqüente o impacto negativo destes fatores na Qualidade de Vida do trabalhador.

Podemos entender a Qualidade de Vida no Trabalho como uma preocupação que a organização tem em oferecer aos empregados um modelo de vida que possa adequar sua vida profissional, pessoal e familiar, levando em consideração a segurança, a saúde e o seu bem estar junto à empresa.

Quando se fala em QVT, a origem do termo é atribuída a Eric Trist e colaboradores, do *Travistock Institute*, que em 1950, com abordagem sócio técnica em relação ao trabalho, eles avaliaram a QVT como a relação tricotômica indivíduo-trabalho-organização, com base nessa relação, esses pesquisadores julgam a reestruturação da tarefa com objetivo de tornar a vida dos trabalhadores mais satisfatória e produtiva.

Desde inicio de sua existência, a qualidade de vida no trabalho, tem sido preocupação do homem, com títulos e contextos diferenciados, mas que teoricamente se relacionava com a preocupação em facilitar a vida do trabalhador na realização de suas tarefas, transmitido satisfação e bem estar. (RODRIGUES, 1994 p.76).

Qualidade de vida no trabalho tem relação direta com a tendência mundial de preocupação com a melhoria da qualidade de vida. A busca do ser humano em satisfazer suas necessidades tem relação com a preocupação das empresas na implantação de ações de QVT. As organizações têm entendido que o tema visa atender às necessidades físicas, mentais e funcionais dos empregados. E a consequência disso é o aumento da produtividade individual e coletiva, bem como o ganho em competitividade no mercado.

### 3.1 QVT - Breve histórico e evolução

O tema qualidade de vida no trabalho surgiu na década de 50, a partir do modelo trinômio trabalho/indivíduo/organização. Nessa época, os estudos tiveram como foco principal a satisfação do trabalhador no trabalho. Com a chegada da década 60, o tema Qualidade de Vida no Trabalho ganha importante impulso, a partir da conscientização dos trabalhadores e das responsabilidades sociais das empresas. O ponto marcante dessa década foi o envolvimento de cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes, preocupados em estudos da qualidade de vida do trabalhador em determinado emprego. Essa abordagem sócio-técnica se estendeu até o ano de 1974, tendo como pontos marcantes a saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores.

No ano de 1979, surgiu uma nova visão das abordagens sobre a QVT, em que predominou as técnicas de administração japonesa, e um exemplo dessas técnicas utilizadas era o Ciclo de Controle de Qualidade - CCQ.

Segundo Nadler e Lawler (1983 apud RODRIGUES, 1994, p.78), a partir de então, os americanos passaram a questionar seu modelo de gestão empresarial e começaram a “reconhecer que talvez outros países estivessem fazendo algum tipo de gerenciamento diferente, que pudesse ter relação com sua eficácia”.

E após crescentes estudos sobre a QVT, Fernandes (1996, p.42) descreve as concepções evolutivas de qualidade de vida no trabalho na visão de Nadler e Lawle, (1983) de acordo com o quadro a seguir:

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1 – QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2 – QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 – QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e

	tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 – QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos – administração participativa e democracia industrial – eram freqüentemente ditos como ideais do movimento QVT.
5 – QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 – QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Tabela 1 – Concepções evolutivas na visão de Nadler e Lawler (1983)

Fonte: Fernandes (1996, p.42)

O quadro apresenta a evolução da QVT e observa-se que os autores mostram a visão evolutiva do conceito de forma interessante e abrangente.

A QVT e suas características se iniciam com a preocupação com o que o indivíduo espera do trabalho e com isso a organização começa a trabalhar a satisfação e bem estar do trabalhador visando alcançar sua máxima produção no desempenho das tarefas.

### 3.2 Alguns conceitos sobre QVT

A prática de atividades de qualidade de vida, em qualquer ambiente, traz inúmeros benefícios para o bem estar das pessoas e uma maior produtividade no caso que tange as empresas.

E ao conceituar QVT, todos os autores apresentam conceitos variados. Porém, todos esses conceitos convergem para uma mesma idéia, discorrendo sobre a área de saúde, a produtividade e a organização como meio de recompensa. Enfatizam, ainda, a importância da QVT para o indivíduo como fator motivacional e uma vez alcançado a satisfação do empregado, estará garantido seu alto

desempenho ao desenvolver suas atividades dentro da organização, e soma a isso, a idéia básica que as pessoas são mais produtivas quando quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com suas atividades no trabalho.

Os autores nos leva a entender que a QVT resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, embora seja esferas diferentes e com papéis também desempenhados de modos diferentes.

Davis (apud CHIAVENATO, 1999, p.390), traz o conceito da QVT como preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Para ele, o conceito atual de QVT “envolve tanto os aspectos físicos e ambientais como os aspectos psicológicos do local de trabalho”.

O autor demonstra a preocupação com o ambiente de trabalho, pois se a organização fornece estrutura adequada para realização das tarefas dos seus empregados, estará oferecendo bem estar, com isso o retorno será números de empregados saudáveis e motivados a executar suas atividades.

Qualidade de vida no trabalho é considerada ponto indispensável à produtividade e a competitividade, e de suma importância para a sobrevivência de toda e qualquer empresa que engloba níveis de satisfação e boas condições de trabalho aos seus empregados, visando com essa união alcançar o sucesso empresarial. (FERNANDES, 1996, p.13)

Limongi (2007, p.75), sinaliza que o conceito de QVT esta ligada a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social.

A autora passa a idéia de uma QVT com foco nas mudanças das condições das organizações que procuram alternativas para minimizar as pressões provocadas pelo universo corporativo, afinal, não existe sobrevivência sem a presença de talentos nas organizações.

Para Chiavenato (1999, p.391), o conceito de QVT implica um profundo respeito pelas pessoas. Segundo o autor, para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que

participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

Observa-se que o respeito e reconhecimento pelo trabalho das pessoas entram como fator principal para obter a recompensa de suas atribuições, e com isso as organizações alcançara equipes mais motivadas e satisfeitas no desempenho de suas ações.

Os autores apresentam enfoque diferenciado quanto a QVT, mas o que se observa e parece comum a todos é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que se alcança a satisfação do trabalhador, a empresa melhora a produtividade. (FERNANDES, 1996, p.43)

Com base nesses conceitos, é correto afirmar que QVT é a parceria entre organização e seu empregado, visando benefícios mútuos, trazendo ao empregado e organização, a satisfação de metas alcançadas e criando aspectos importantes como bem estar do empregado e eficácia da organização.

### **3.3 Modelos de QVT**

Não se determina a QVT apenas por características individuais (necessidades, valores, expectativas) ou situacionais (estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de recompensas, políticas internas), mas observando sua atuação sistêmicas das características do individuo e organização. (CHIAVENATO, 1999, p. 392).

E para visualizar essas características dentro da QVT, é necessário conhecer os modelos apresentados por vários autores, esses modelos trazem para nós a importância da qualidade de vida nas organizações e conforme citado na literatura, são essenciais para mensurar e contextualizar o grau de necessidade da QVT nos dias atuais, tanto no ambiente de trabalho, pessoal e familiar.

Chiavenato (1999, p.392) apresenta o modelo utilizado por Nadler e Lawer, que este fundamentado em quatro aspectos:

- Participação dos funcionários nas decisões.



- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho.
- Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional.
- Melhoria no ambiente de trabalho tanto físico quanto psicológico

A importância desses quatro fatores apresentados pelo autor poderá alcançar a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Afinal são fatores determinantes na vida dos empregados e do empregador. São geradores de satisfação e bem estar para toda a organização.

Já Hackman e Oldhan (1975 apud FERNANDES, 1996, p.55), apresentam um modelo que traça as características a serem utilizadas no trabalho:

- a) Dimensões da tarefa importante para a satisfação no trabalho no qual é visto a variedade da habilidade, identidade da tarefa, significado da tarefa, inter-relacionamento, autonomia, feedback do próprio trabalho e feedback extrínseco.
- b) Estados psicológicos críticos, envolvendo a percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e conhecimentos pelos reais resultados do trabalho.
- c) Resultados pessoais e de trabalho, vistos como, satisfação geral com o trabalho, motivação interna para o trabalho, produção de trabalho de alta qualidade e absenteísmo e rotatividade baixa.

Walton (1973 apud Fernandes, 1996, p.48) no seu modelo, propõe oito categorias conceituais, no qual, inclui os critérios de QVT, assim demonstrado na tabela 2:

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1 - COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	equidade interna e externa justiça na compensação partilhas dos ganhos de produtividade proporcionalidade entre salários
2 - CONDIÇÕES DE TRABALHO	jornada de trabalho razoável ambiente físico seguro e saudável ausência de insalubridade
3 - USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	autonomia autocontrole relativo qualidades múltiplas informações sobre o processo total do trabalho
4 - OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	possibilidade de carreira crescimento pessoal perspectiva de avanço salarial segurança de emprego
5 – INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	ausência de preconceitos igualdade mobilidade relacionamento senso comunitário
6 - CONSTITUCIONALISMO	direitos de proteção do trabalhador privacidade social liberdade de expressão tratamento imparcial direitos trabalhistas
7 - O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	papel balanceado no trabalho estabilidade de horários poucas mudanças geográficas tempo para lazer da família
8 - RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Imagem da empresa responsabilidade social da empresa responsabilidade pelos produtos práticas de emprego

Tabela 2 – Categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT  
 Fonte: Walton (1973 apud Fernandes, 1996, p.48)

A análise desses três modelos acima demonstra a necessidade das empresas em valorizar seus empregados, cuidando das condições físicas e psicológicas dos mesmos, dando condições para que eles possam estar alinhados com os objetivos

da organização. Dessa forma, ao destinar recursos na melhoria de vida do trabalhador, a organização estará destinando recursos indiretos na elaboração de seus produtos e, com isso, garantindo um produto final de boa qualidade

Para solidificar os modelos acima, Sucesso (1998 apud VASCONCELOS, 2001) coloca que a qualidade de vida no trabalho abrange:

- Renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais;
- Orgulho pelo trabalho realizado;
- Vida emocional satisfatória;
- Auto-estima;
- Imagem da empresa/instituição junto a opinião pública;
- Equilíbrio entre trabalho e lazer;
- Horários e condições de trabalhos sensatos;
- Oportunidades e perspectivas de carreira;
- Possibilidade de uso do potencial;
- Respeito aos direitos, e
- Justiça nas recompensas.

Entende-se que a autora resume os fatores que são essenciais para adquirir a qualidade de vida no trabalho, mostrando que pode ser extensivo para a vida pessoal, pois ao unir fatores que possa garantir a satisfação plena, adquire-se o sonhado bem estar, físico, psicológico, emocional para o lado do individuo e para a organização, a credibilidade da equipe, atraindo como resultado, a produtividade e melhoria dos serviços prestados no mercado.

### 3.4 Considerações importantes

A QVT sempre esteve voltada para facilitar a vida do trabalhador, trazendo satisfação e bem-estar na realização de suas tarefas. A QVT afeta atitudes pessoais, modelando comportamento para atrair a produtividade individual e grupal, tais como: motivação, criatividade, vontade de inovar, aceitar e se adaptar as mudanças no ambiente de trabalho.

Por outro lado, dentro do tema qualidade de vida no trabalho podemos encontrar algumas alterações que fazem com que o comportamento ou ação do individuo encontre uma barreira, gerando frustrações que podem refletir em: desordem do comportamento, como agressividade, reações emocionais, alienação e apatia.

Em casos de sintoma de frustração no indivíduo, a tendência é que esse sintoma acabe por ser repassado à sociedade, afetando com esse comportamento a imagem da instituição.

Portanto, as organizações precisam oferecer condições para que seus empregados possam conviver em um ambiente equilibrado, em estado pleno de satisfação. Nesse estado saudável, os empregados terão motivação para um trabalho mais criativo e produtivo.

É impossível falar de QVT sem citar algumas considerações que podem e devem ser trabalhadas para a melhoria da qualidade de vida do individuo e ganho de produtividade na organização.

Em relação a esses fatores a serem tratados é importante observar nas organizações que a falta da motivação, a ocorrência do absenteísmo e o freqüente estresse são fatores sempre presentes. Entretanto, precisam ser diagnosticados e trabalhados para que as organizações possam buscar soluções que modifiquem o quadro doentio.

A identificação dessas ocorrências poderá gerar resultados positivos para as organizações que serão beneficiadas com empregados saudáveis, com a diminuição de acidentes e, conseqüentemente, diminuição do custo de saúde assistencial. Outro ponto estratégico a ser ressaltado é o aumento da produtividade, reforçada

por um ambiente de trabalho mais agradável. Todos esses pontos positivos melhoram a imagem de toda a organização.

É importante salientar que a motivação é essencial para as pessoas, pois tem influência direta no desempenho das atividades. Quanto mais motivadas elas estiverem, mais competentes e criativas serão no desempenho de suas funções.

Segundo Chiavenato (2000, p.161), a motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que possam satisfazer essas necessidades.

Sobre esse comportamento e as necessidades humanas, Maslow desenvolveu uma teoria onde descreve as necessidades de um ser humano agrupados em categorias hierarquizadas e em ordem crescente de necessidade a partir da base. De acordo com essa teoria, as necessidades dos níveis mais próximos à base devem ser satisfeitas para que o ser humano almeje a satisfação de níveis superiores. Dessa forma, a cada nível alcançado, o indivíduo procura motivação para alcançar o nível imediatamente superior.

Rodrigues (1994, p. 40) coloca que a “hierarquia das necessidades” de Maslow é composta por cinco necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, amor, estima e auto-realização. É proposta pelo autor de forma seqüencial.

Essa hierarquia fica definida e bem contextualizada na Pirâmide de Maslow (1954) e Herberg (1968), que se ocuparam com os fatores motivacionais, direcionados a relação humana, com reflexo no desempenho e na auto-realização do indivíduo. (FERNANDES, 1996, p.47).



Figura 1 - Pirâmide das Necessidades humanas, Maslow e Herzberg

Fonte: [http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/f/f7/Hierarquia\\_das\\_necessidades\\_de\\_Maslow.png](http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/f/f7/Hierarquia_das_necessidades_de_Maslow.png) (2009)

Maslow (1971 apud Rodrigues 1994, p. 41) admite que sua “hierarquia” na realidade é menos rígida do que foi sugerida, diz o autor:

... por exemplo: uma vez satisfeita uma necessidade, surge outra. Isso pode dar a impressão errada de que uma necessidade deva ser 100% satisfeita antes de surgir a próxima. Na realidade, a maioria das pessoas normais em nossa sociedade se encontram parcialmente satisfeitas e parcialmente insatisfeitas em todas suas necessidades fundamentais. Tomando números arbitrários, podemos dizer que o cidadão médio satisfaça talvez 85% das necessidades fisiológicas, 70% das de segurança e 10% das de auto realização.

Observa-se que a pirâmide ajuda a identificar como a motivação age para o indivíduo de acordo com suas necessidades, e quando o indivíduo está inserido na organização é bom observar quais as prioridades vão ser mais adequada para trabalhar sua motivação. A qualidade de vida parte do princípio que a satisfação do indivíduo é a chave para alcançar maior produtividade da organização.

Para tanto, a pirâmide pode ajudar a entender quais as necessidades serão mais adequadas a serem trabalhadas na sua equipe, pois cada indivíduo almeja suprir uma diferente necessidade, as quais podem ser: melhor remuneração, participação nas decisões da organização, segurança no emprego, garantir saúde para família ou realização pessoal.

Outro fator que merece atenção é a grande alta do absenteísmo nas organizações, que no geral acarreta a diminuição da produtividade.

Souza (2009) coloca que o absenteísmo, palavra de origem francesa, *absentéisme*, “significa pessoa que falta ao trabalho, ou ainda, ausência no serviço por inúmeros motivos, propositais ou por circunstâncias alheias à vontade do trabalhador.”

As ausências freqüentes ao trabalho causam transtornos, prejudicam o ambiente da empresa, geram atrasos, conflitos entre empregados e prejuízos na realização das tarefas. O alto índice de absenteísmo provoca impacto negativo no balanço financeiro das empresas. Fatores como estresse e doenças psicológicas, motivação e questões familiares podem contribuir para a ocorrência do absenteísmo nas empresas.

Souza (2009) destaca que o absenteísmo tem se tornado problema crucial tanto para as organizações particulares como para as estatais e, respectivamente, aos seus administradores, os quais percebem a repercussão no quantitativo de recursos humanos e, por via de consequência, o reflexo na qualidade do serviço prestado. Suas causas estão ligadas a múltiplos fatores, tornando-o complexo e de difícil gerenciamento, pois, inúmeras situações pessoais do servidor podem desencadear no seu surgimento, como exemplo problemas de ordem pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira e funcional.

O alto índice de absenteísmo pode representar uma série de problemas que influenciam na qualidade de vida do empregado, podendo repercutir diretamente nos serviços prestados e no relacionamento interpessoal.

O estresse é outro fator que se não trabalhado pode ser um grande gerador de prejuízos: financeiro, físico e emocional.

A definição para estresses é ampla, pois cada pessoa tem uma forma diferente de abordar o assunto, muitas vezes ocorre que para definir estresses acabamos por defini-los através de exemplos. Na verdade, a forma que encontramos para definir o sentimento de estresses é quando nos sentimos pressionados, quando realizamos tarefas que não gostamos ou até mesmo quando estamos nos sentindo mal, com dores, mas sabemos que precisamos executar determinadas tarefas. (SIMMONS, 2000)

Simmons (2000, p.14), coloca que o estresse é a reação à qualquer demanda feita a uma pessoa. Requer um reajuste para restabelecer o equilíbrio normal.

Ballone GJ (2009) comenta que no mundo moderno estão misturados o estresse oriundo do trabalho e o estresse da vida cotidiana.

A pessoa, além das habituais responsabilidades ocupacionais, além da alta competitividade exigida pelas empresas, além das necessidades de aprendizado constante, tem que lidar com os estressores normais da vida em sociedade, tais como a segurança social, a manutenção da família, as exigências culturais, etc. É bem possível que todos esses novos desafios supere os limites adaptativos levando ao estresse.

O autor coloca o estresse no trabalho como uma limitação que a sociedade submete às pessoas quanto às manifestações de suas angústias, frustrações e emoções.

Para Simmons (2000, p.15), o estresse provoca desgastes físicos e emocionais e está dividido em quatro estágios, a saber:

- Reação de alarme (a estímulo rápido);
- A exaustão temporária (depois de uma demanda superficial);
- O estágio de enfrentamento (a longo prazo, o que nos desgasta fisicamente);
- A exaustão completa (acabam-se os recursos).

Em relação a esses desgastes, Ballone GJ (2009), coloca que:

No ambiente de trabalho os estímulos estressores são muitos. Podemos experimentar ansiedade significativa (reação de alarme) diante de desentendimentos com colegas, diante da sobrecarga e da corrida contra o tempo, diante da insatisfação salarial e, dependendo da pessoa, até com o tocar do telefone. A desorganização no ambiente ocupacional põe em risco a ordem e a capacidade de rendimento do trabalhador.

Outro fator determinante para a eclosão do estresse patológico no trabalho é a sobrecarga, que ocorre quando as exigências do ambiente vão além das capacidades de adaptação. (BALLONE GJ, 2009)

Neste aspecto, Ballone GJ (2009), coloca quatro fatores determinantes da demanda excessiva de agentes estressores no trabalho:



- Urgência de tempo;
- Responsabilidade excessiva;
- Falta de apoio;
- Expectativas excessivas de nós mesmos e daqueles que nos cercam.

O avanço tecnológico tornou-se um combustível para o estresse do trabalhador moderno. As mudanças ocorrem com uma velocidade cada vez maior, obrigando o trabalhador a inovações para uma melhor adaptação ao ambiente.

#### **4. ESTUDO DE CASO: CONFEA**

O Confea - Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia surgiu oficialmente com esse nome em 11 de dezembro de 1933, por meio do Decreto nº 23.569, promulgado pelo então Presidente da República, Getúlio Vargas e considerado marco na história da regulamentação profissional e técnica no Brasil.

Em sua concepção atual, o Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia é regido pela Lei 5.194 de 1966, que regula o exercício das profissões de Engenheiro, Arquiteto e Engenheiro-Agrônomo e representa também os geógrafos, geólogos, meteorologistas, tecnólogos dessas modalidades, técnicos industriais e agrícolas e suas especializações, num total de 305 títulos profissionais.

O Confea zela pelos interesses sociais e humanos de toda a sociedade e com base nisso, regulamenta e fiscaliza o exercício profissional dos que atuam nas áreas que representa, tendo ainda como objetivo precípua adentrar na qualidade, segurança, meio-ambiente e, principalmente, tecnologia empregada.

A missão do Confea, instância superior da fiscalização da verificação e do exercício profissional, é de atuar com eficiência e eficácia, orientando seus esforços de agente público para a defesa da cidadania e a promoção do desenvolvimento sustentável.

O Confea estabeleceu como Valores o “Compromisso Ético” - preservação dos preceitos éticos pactuados, contribuições à formação profissional e acompanhamento e controle do exercício das profissões vinculadas ao Sistema.

O Confea conta, em seu edifício sede localizado na SEP 508, com a estrutura responsável pelas decisões pertinentes as regulamentações das profissões. Esta estrutura é composta por seu Plenário, no nível mais elevado hierarquicamente no que tange tais regulamentações, palco das assembleias que atualmente reúnem representantes dos 27 (vinte e sete) Conselhos Regionais de Engenharia, Arquitetura e Agronomia – Creas e instâncias estaduais de regulamentação profissional, com 21 (vinte e um) Conselheiros Federais indicados pelos Creas, por Instituições de Ensino Superior e por Entidades de Tecnólogos e Técnicos Industriais e Agrícolas. A Presidência sobre a tutela do atual Presidente

eleito Engenheiro Civil Marcos Túlio de Melo. O Conselho Diretor que é formado pelo Presidente, pelo 1º Vice Presidente, 2º Vice Presidente e 5 (cinco) diretores.

#### **4.1. Qualidade de vida no trabalho no Confea**

Algumas empresas conseguem bons níveis de desempenho motivando seus empregados. Unir os objetivos pessoais aos corporativos, não é uma tarefa fácil. Porém, o resultado quase sempre é uma boa produtividade e dedicação maior ao trabalho, com qualidade de vida.

No Confea podemos observar alguns procedimentos e/ou benefícios que podem influenciar na qualidade de vida dos seus empregados, a saber:

##### **4.1.1. Ginástica Laboral**

O Confea, preocupado com o bem estar de seus empregados, promoveu durante algum tempo a Ginástica Laboral. O objetivo foi propiciar aos participantes vários momentos de relaxamento, descontração e, também, integração entre os empregados. Porém, alguns empregados sentiram-se desmotivados, ignorando os benefícios da ginástica laboral.

Mas o que é ginástica laboral?

Segundo a Associação Nacional de Serviços e Recreação para Empregados dos Estados Unidos – NESRA é a prática voluntária de atividades físicas realizadas pelos trabalhadores coletivamente dentro do próprio local de trabalho durante sua jornada diária que, por meio de exercícios específicos, tem como meta prevenir e/ou amenizar as doenças decorrentes da atividade que desempenham.

A ginástica laboral tem grande relação ao tema qualidade de vida no trabalho, pois ela reflete no bem estar que proporciona ao seu empregado, além dos momentos de relaxamento, prevenção de futuras doenças. Como exemplo, pode ser ressaltado que o funcionário praticamente 8 (oito) horas sentado realizando repetidamente os mesmos movimentos para digitar, atender ao telefone, escrever e desempenhar diversas atividades físicas necessárias no local de trabalho. Todos esses movimentos repercutem na saúde do trabalhador. Podem ter influência na postura e, quando não observados, podem causar dores de cabeça, nas costas, nos

pulsos e pernas. O somatório desses fatores gera mau humor nos funcionários e cansaço ao longo do dia.

Atualmente, o Confea não promove essa ação de ginástica laboral. Os motivos são internos. Essa ginástica é considerada preventiva de doenças ocupacionais, tais como: (LER / DORT, Estresse e Dor Lombar), diminuição do absenteísmo e aumento da produtividade a nível corporativo. (BRAGA, 2009).

#### **4.1.2 Ponto Flexível**

A jornada oficial de trabalho do Confea é de 8 (oito) horas diárias, perfazendo um total de 40 (quarenta) horas semanais, distribuídas em dois turnos: 8h30 às 12h e 14h às 18h30, com intervalo de 2 horas para repouso e alimentação.

As 8 (oito) horas diárias, desde que não acarrete prejuízo às atividades do setor, poderão ser cumpridas no período compreendido entre 7h30 e 19h30, com intervalo mínimo de 1 (uma) hora e no máximo de 2 horas para almoço repouso e alimentação, a ser cumprido entre 11h30 e 15h. O empregado poderá somente encerrar a sua jornada de trabalho a partir das 17h30. A jornada de trabalho deverá ser iniciada, impreterivelmente, até as 9h30. Cada turno não poderá ter duração inferior a 3 (três) horas. Em casos de atrasos, a compensação de horários será diária, utilizando-se do horário flexível estabelecido. Os atrasos não compensados poderão ser abonados pela chefia imediata do empregado ou descontado em folha de pagamento.

O horário flexível adotado no Confea proporciona um ganho para os 2 (dois) lados, pois o empregado pode chegar mais cedo para sair a partir das 17h30; ou entrar mais tarde e sair mais tarde, ou mesmo, fazer uma hora de almoço e optar por uma das alternativas. Isso é bom para o empregado e reflete em sua qualidade de vida e para o Confea porque terá um empregado satisfeito e mais produtivo.

#### **4.1.3. Auxílio Bolsa**

O Confea concede “auxílio bolsa” para os empregados matriculados em cursos de curta duração, graduação e/ou pós- graduação.

O incentivo que o Confea concede aos empregados é motivador, possibilita a realização de sonhos para muitos. Porém, esse benefício pode também desmotivar e influenciar diretamente na qualidade de vida daqueles que almejam um cargo promissor na empresa, quando da conclusão do curso. Isso porque o Confea não adota uma política de aproveitamento da capacidade técnica dos seus empregados, principalmente, aqueles que foram custeados pelo Conselho para a sua formação profissional.

O empregado conclui o curso já pensando que finalmente exercerá sua profissão na empresa, tendo uma oportunidade de remuneração adequada e fique emocionalmente motivado e satisfeito. O que certamente refletirá em sua realização pessoal e profissional.

#### **4.1.4. Treinamento e Capacitação**

O Confea tem como objetivo de agregar e acrescentar valores aos seus empregados. Todo ano realiza treinamento com seus empregados, durante 3 (três) dias. Esse treinamento é realizado fora do local de trabalho, buscando uma melhor integração com as equipes formadas, bem como compartilhar conteúdos que levam à reflexão, ao dinamismo individual e coletivo e aos conhecimentos que contribuirão em sua vida pessoal e profissional, por meio de palestras.

Esse treinamento realizado pelo Confea é chamado de Treinar e proporciona momentos de aprendizado e integração do corpo funcional.

O Confea promove também treinamento e capacitação dentro da área de trabalho. Esse benefício não é extensivo a todos, pois depende da necessidade de cada gerência e com isso acaba gerando desconforto para alguns que sentem menos importante para a organização.

#### **4.1.5 Confraternização**

O Confea promove a cada mês, um café da manhã para homenagear os aniversariantes do mês, no qual participam dessa confraternização, presidente, conselheiros, diretores e empregados, esse momento causa melhor relacionamento entre os empregados e propicia maior integração dos diretores com os empregados.

No final do ano, é realizada uma confraternização especial, no qual é incluso os familiares de todos os empregados. Esse momento de confraternização dura 3 (três) dias, realizado em um hotel, e sempre ocorre na cidade de Caldas Novas – GO.

Esse momento de confraternização no qual todos os empregados estão junto a seus familiares, visa o bem estar e a satisfação pela oportunidade de propiciar a seus familiares um momento de lazer, ainda trazendo para o empregado um sentimento de reconhecimento e importância para a organização.

#### **4.2 – Questionário**

Para avaliar a qualidade de vida no trabalho no Confea foi distribuído um questionário no período de 25 a 26/05/2009 para 100 (cem) empregados, sendo que o quadro total corresponde a 202 (duzentos e dois) empregados. Os 100 (cem) questionários foram entregues pessoalmente pela autora do trabalho, de forma aleatória, sem distinção de cargos ou área de atuação.

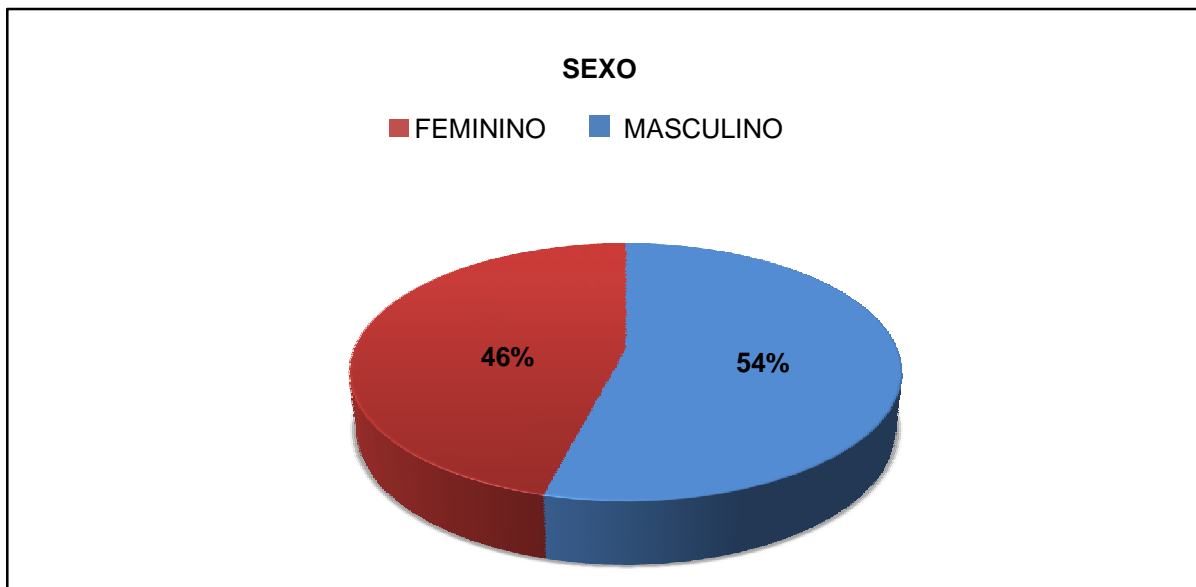
Os dados foram coletados de maneira que as pessoas que colaboraram com a pesquisa pudessem sentir-se à vontade em expressar o que realmente pensavam e, assim, possibilitar a autenticidade das respostas. A participação foi espontânea e não era necessária a identificação do mesmo para responder o questionário.

O motivo pelo qual não possível realizar a pesquisa com a participação de todos os empregados são: empregados em reunião fora do Confea, férias e atestado médico.

O questionário foi aplicado individualmente, contendo 11 questões fechadas de múltiplas escolhas e 6 questões com dados pessoais, visando com essas informações, colher dados para desenvolver a pesquisa e levantar as informações necessárias para subsidiar a resposta para o problema levantado.

A seguir será apresentado, gráficos referente à pesquisa aplicada para as 6 questões pessoais, com intuito de avaliar o grau de satisfação de cada empregado, conforme dados abaixo:

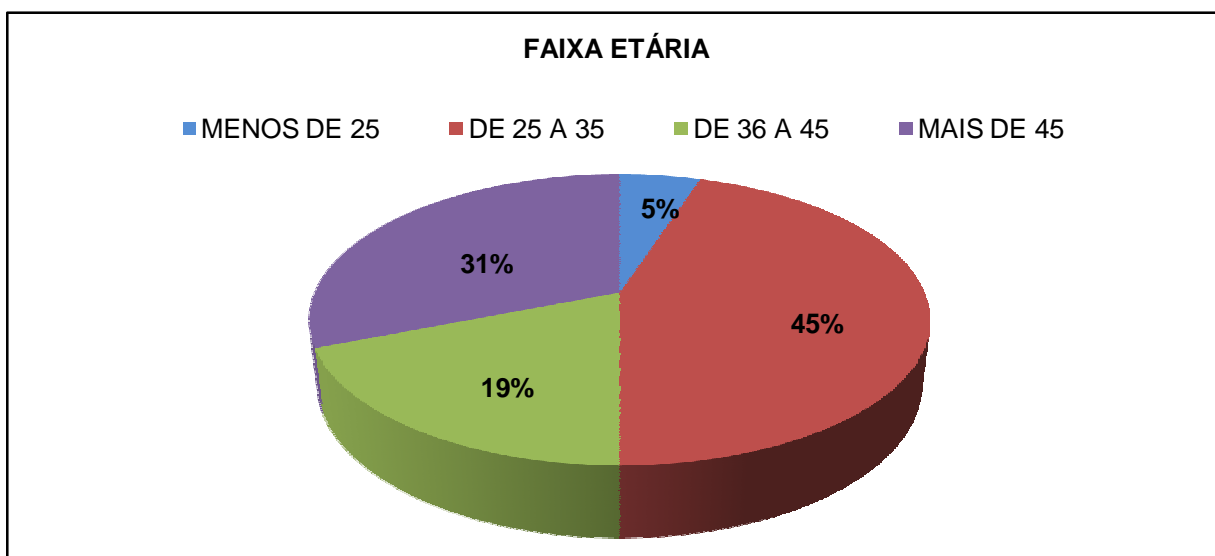
Em relação à composição dos participantes, constatou-se que 54% são do sexo masculino e 46% feminino, totalizando os 100% dos participantes. Para melhor visualização observar apresentação no gráfico 1.



**Gráfico 01 – Sexo**

**Fonte:** Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

No gráfico 2, pode ser observada a faixa etária dos participantes, constatando-se que 45% encontram-se na faixa etária de 25 a 35 anos, 31% têm mais 45 anos, 19% têm de 36 a 45 anos e apenas 5% dos participantes têm menos de 25 anos, totalizando os 100% dos entrevistados.



**Gráfico 02 – Faixa etária**

**Fonte:** Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

Quanto ao nível de escolaridade, constata-se no gráfico 3 abaixo que:

- ü 51% dos participantes têm ensino superior completo;
- ü 24% já fizeram pós graduação
- ü 10% no superior incompleto
- ü 10% no 2º completo
- ü 2º no 2º incompleto
- ü 1º no 1º completo
- ü 2% no 1º incompleto

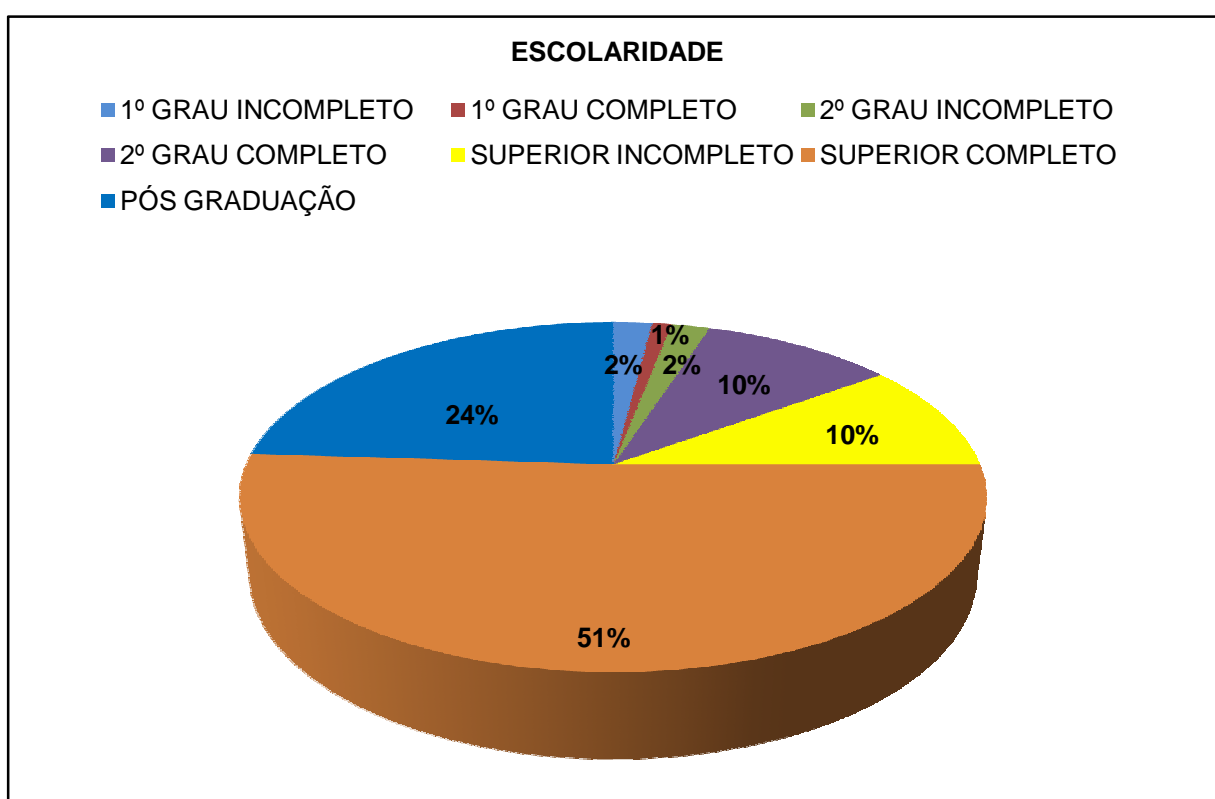


Gráfico: 03 – Escolaridade

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.



No gráfico 4, constatou-se quanto ao estado civil dos participantes, demonstrando que 60% estão casados, 29% são solteiros, 9% divorciados e 2% viúvo, totalizando os 100% dos participantes.

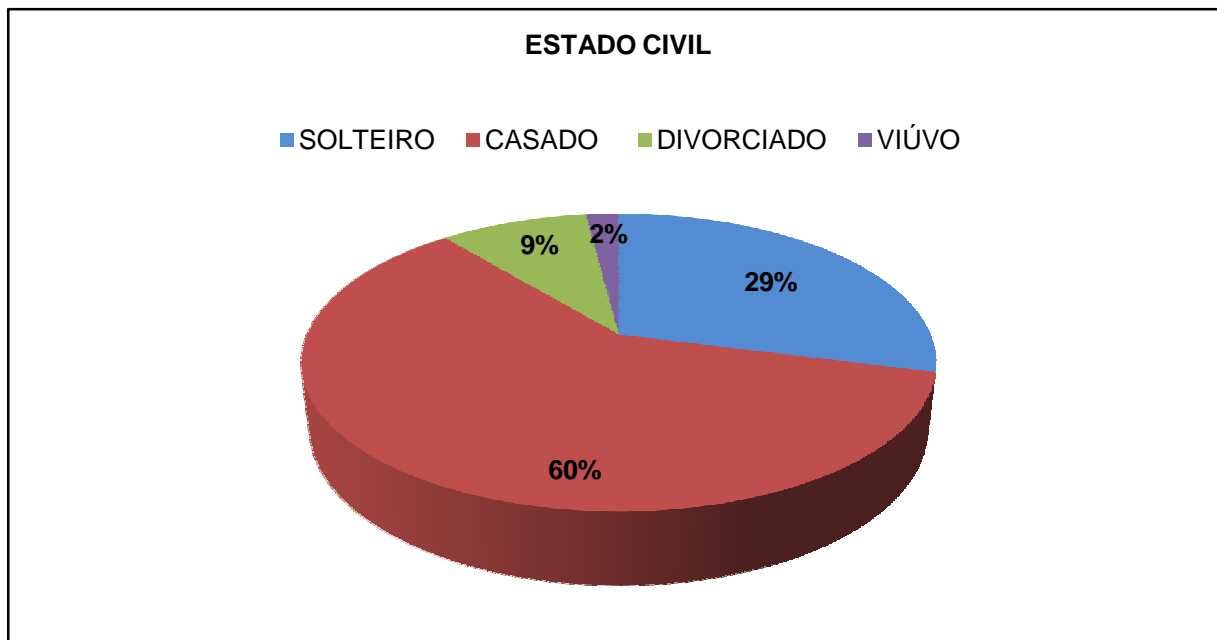


Gráfico 04 – Estado Civil

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

Quanto ao tempo de serviço dos participantes, 54% têm mais de 11 anos de serviço no Confea, 26% de 01 a 05 anos, 14% de 06 a 10 anos e 6% até 01 ano, totalizando os 100% dos participantes. Conforme apresentado no gráfico 05.

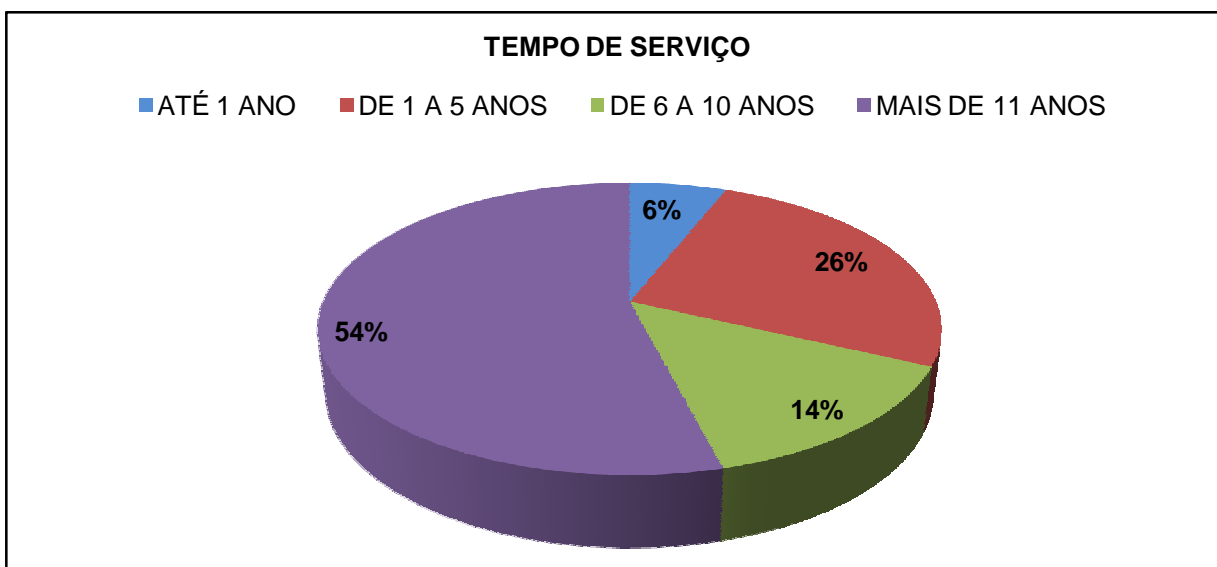


Gráfico 05 – Tempo de serviço

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

Dentre os cargos existentes no Confea, observa-se que 28% são PSA (Profissional de Serviços Administrativos) e 28% PST (Profissional de Serviços Técnicos), somando 22% para o cargo de PAS (Profissional de Atividades de Suporte), 17% PAL (Profissional de Atividades de Logística), e 5% Cargo de Livre Provimento, totalizando os 100% dos participantes. Para melhor visualização segue O gráfico 6 abaixo:

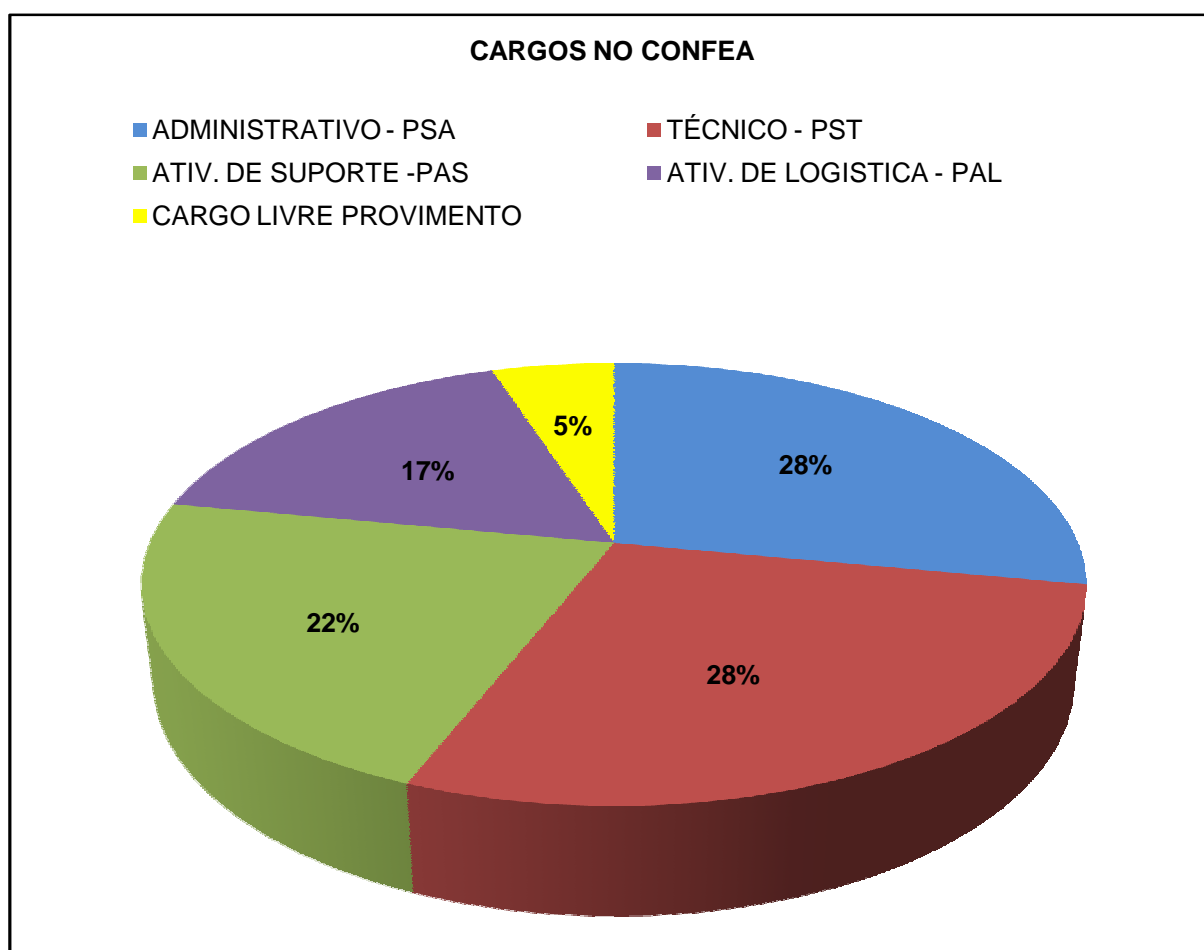


Gráfico 06 – Cargo ocupado

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

Baseado nos gráficos acima, os quais demonstram as informações de dados pessoais da amostra coletada, a seguir serão apresentados quadros e gráficos referentes as 11 perguntas fechadas (**Questões de 1 a 11**) na qual posteriormente será realizada análise e discussão.

**Questão 1 – O ambiente de trabalho é fisicamente seguro, fornece boas condições de trabalho**

Alternativas	Participantes	Percentual
Insatisfeito	15	15%
Pouco satisfeito	44	44%
Satisfeito	35	35%
Muito satisfeito	4	4%
Totalmente satisfeito	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Quadro 01: Ambiente físico e condições de trabalho.

Fonte: Tabulação do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

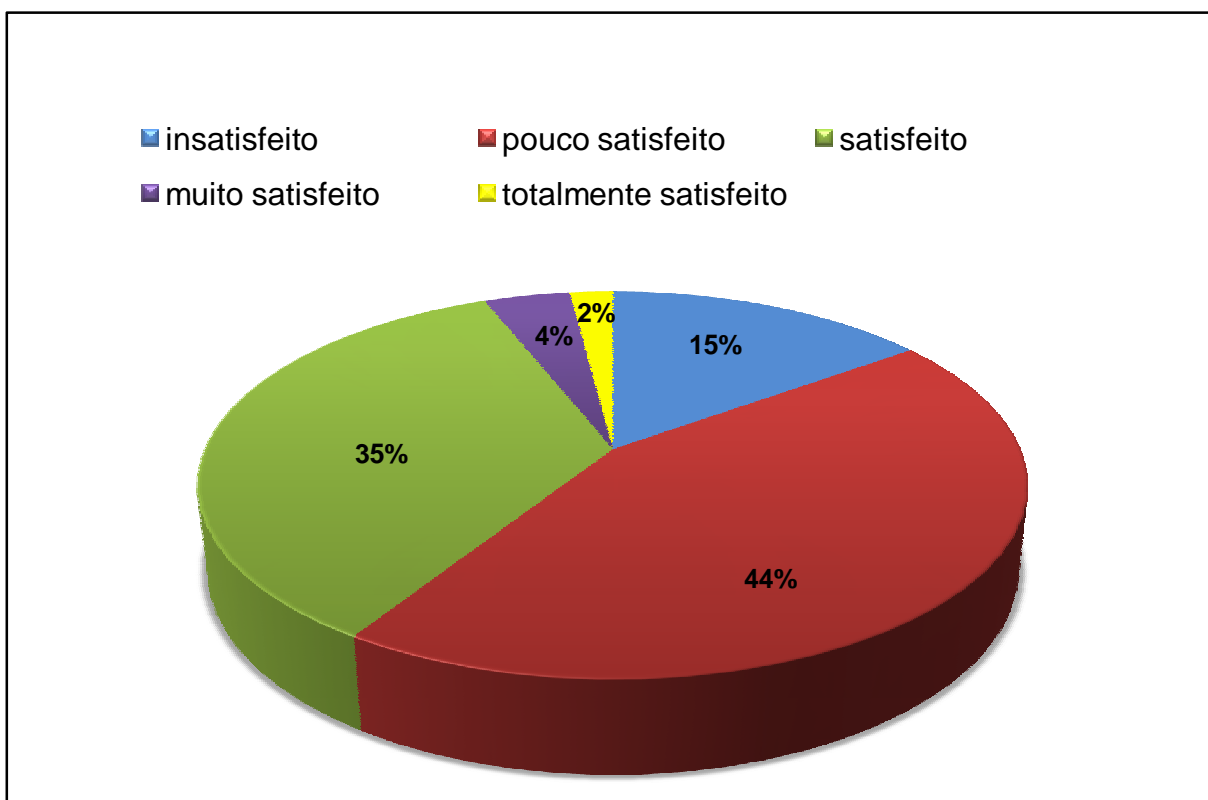


Gráfico 07 – Ambiente físico e condições de trabalho

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

**Comentário:** Na questão 01 (um), o gráfico mostra o grau de satisfação quanto ao ambiente físico e as suas condições de trabalho, constatando-se que 44% dos empregados se encontram pouco satisfeitos, 35% satisfeitos, 15% insatisfeitos, 4% muito satisfeitos e 2% se sentem totalmente satisfeitos, totalizando 100% dos participantes.

### Questão 2 – Quanto ao grau de responsabilidade do seu trabalho

Alternativas	Participantes	Percentual
Insatisfeito	9	9%
Pouco satisfeito	23	23%
Satisfeito	49	49%
Muito satisfeito	12	12%
Totalmente satisfeito	7	7%
TOTAL	100	100%

Quadro 02 – Responsabilidade com o trabalho.

Fonte: Tabulação do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

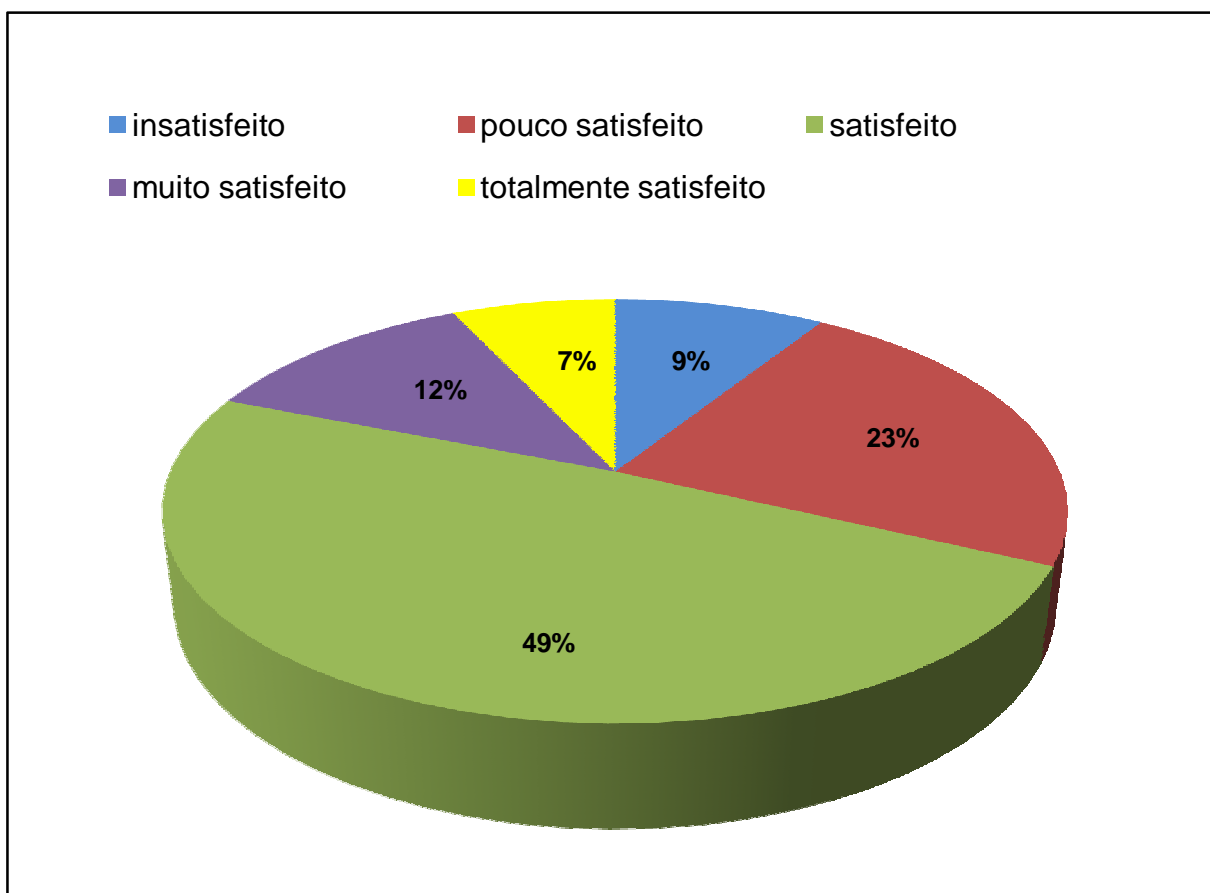


Gráfico 08 – Responsabilidade com trabalho.

Fonte: Tabulação do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

**Comentário:** Na questão 02 (dois), o gráfico mostra quanto ao grau de responsabilidade com o trabalho, constatando-se que 49% dos empregados se encontram satisfeitos, 23% pouco satisfeitos, 12% muito satisfeitos, 9% insatisfeitos e 7% se sentem totalmente satisfeitos, totalizando 100% de pessoas questionadas.

### Questão 3 – Oportunidade de participar de treinamento e capacitação

Alternativas	Participantes	Percentual
Insatisfeito	25	25%
Pouco satisfeito	43	43%
Satisfeito	22	22%
Muito satisfeito	9	9%
Totalmente satisfeito	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Quadro 03: Treinamento e capacitação.

Fonte: Tabulação do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

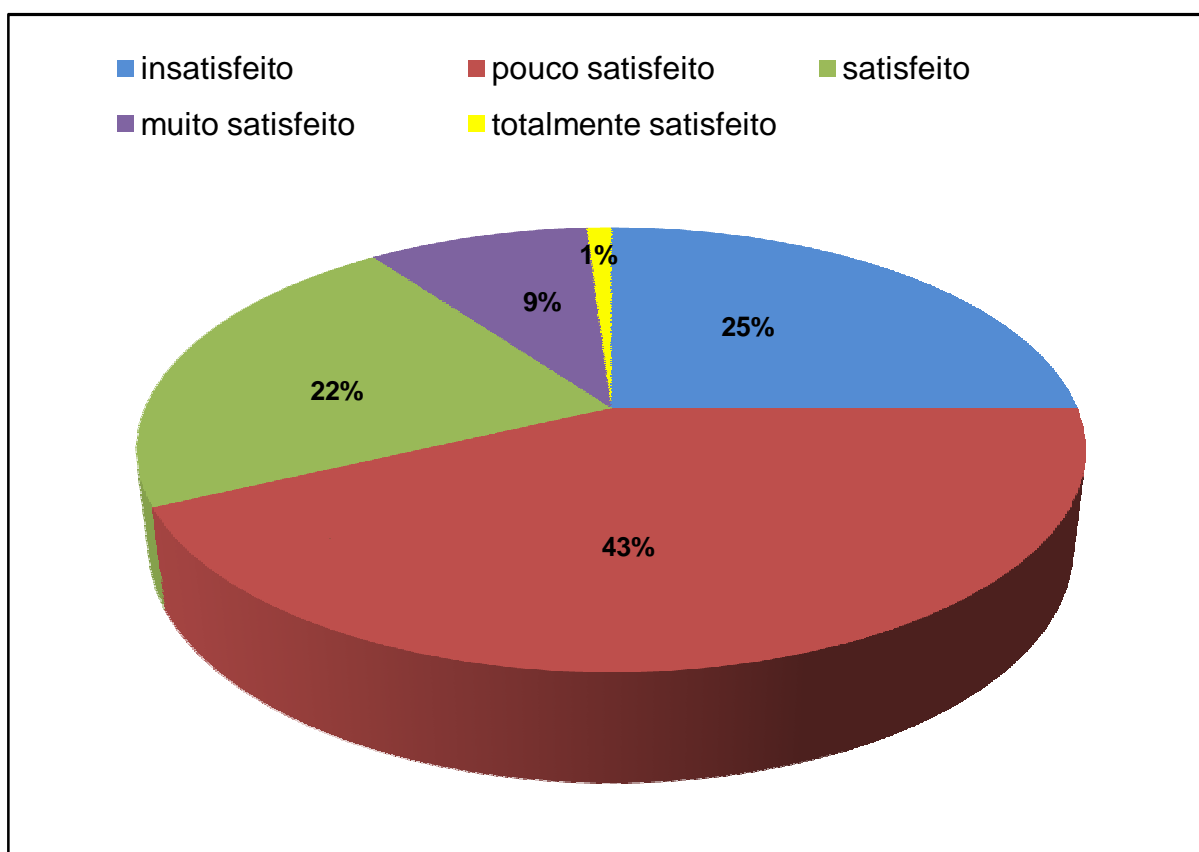


Gráfico 09 – Treinamento e capacitação.

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

**Comentário:** Na questão 03 (três), o gráfico mostra o grau de satisfação quanto à oportunidade de participar de treinamento e capacitação, constatando-se que 43% dos empregados se encontram pouco satisfeito, 25% insatisfeitos, 22% satisfeitos, 9% muito satisfeitos e 1% se sentem totalmente satisfeitos, totalizando 100% dos participantes.

**Questão 4 – Quanto à abertura para o dialogo ou opinião de mudança para melhoria do ambiente de trabalho**

Alternativas	Participantes	Percentual
Insatisfeito	23	23%
Pouco satisfeito	44	44%
Satisfeito	25	25%
Muito satisfeito	6	6%
Totalmente satisfeito	2	2%
TOTAL	100	100%

Quadro 04: Dialogo ou opinião.

Fonte: Tabulação do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

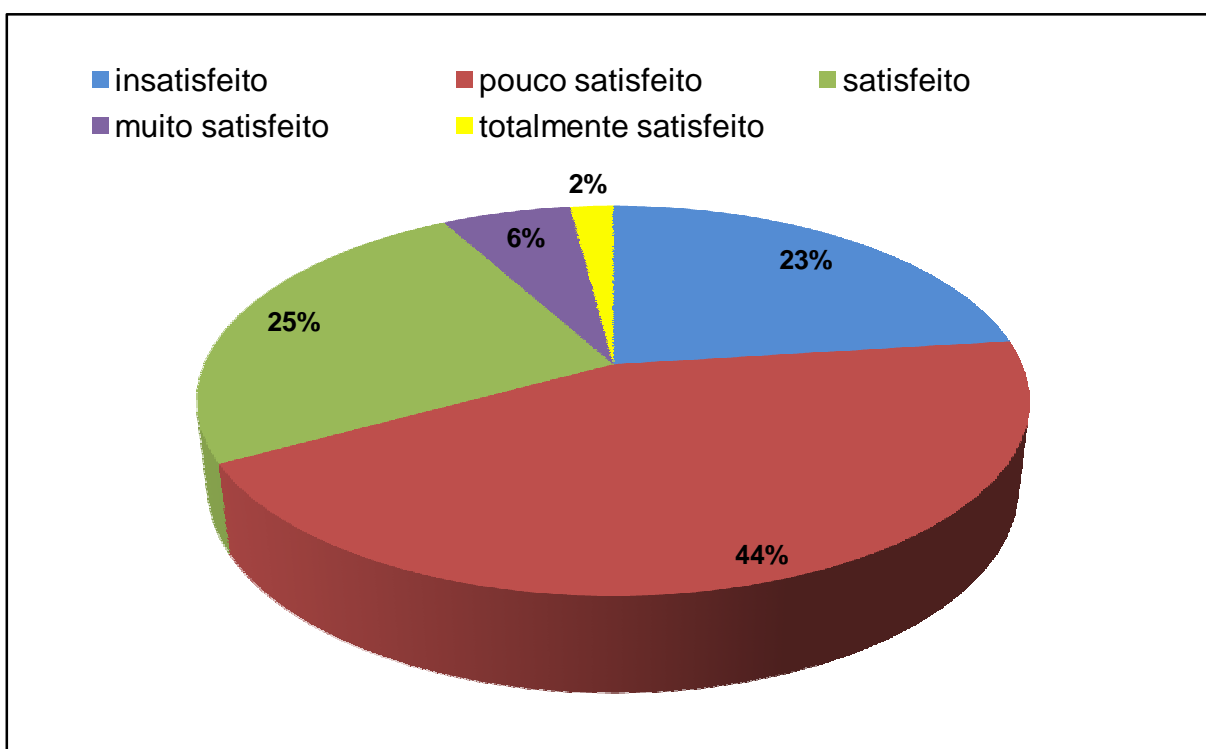


Gráfico 10 – Dialogo ou opinião.

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

**Comentário:** Na questão 04 (um), o gráfico mostra o grau de satisfação quanto a abertura para o dialogo ou opinião de mudanças, constatando-se que 44% dos empregados se encontram pouco satisfeitos, 25% satisfeitos, 23% insatisfeitos, 6% muito satisfeitos e 2% se sentem totalmente satisfeitos, totalizando 100% dos participantes.

### Questão 5 – Existência do horário flexível

Alternativas	Participantes	Percentual
Insatisfeito	7	7%
Pouco satisfeito	14	14%
Satisfeito	41	41%
Muito satisfeito	25	25%
Totalmente satisfeito	13	13%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Quadro 05 – Horário flexível.

Fonte: Tabulação do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

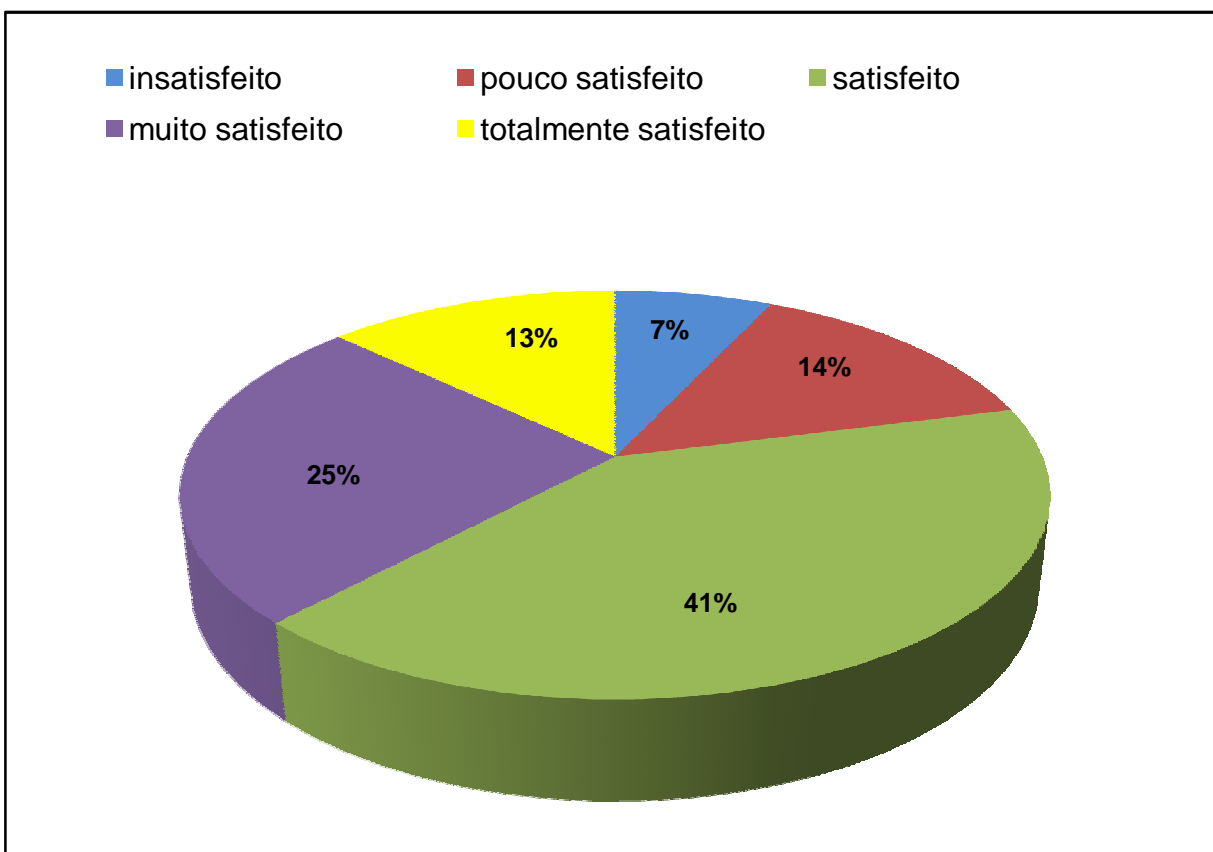


Gráfico 11 – Horário flexível.

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

**Comentário:** Na questão 05 (cinco), o gráfico mostra o grau de satisfação quanto à existência do horário flexível, constatando-se que 41% dos empregados se encontram satisfeitos, 25% muito satisfeitos, 14% pouco satisfeitos, 13% totalmente satisfeitos e 7% se sentem insatisfeitos, totalizando 100% de pessoas questionadas.

**Questão 6 – Salário atual é compatível com o que executo**

Alternativas	Participantes	Percentual
Insatisfeito	35	35%
Pouco satisfeito	31	31%
Satisfeito	27	27%
Muito satisfeito	7	7%
Totalmente satisfeito	0	0%
TOTAL	100	100%

Quadro 06 - Salário.

Fonte: Tabulação do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

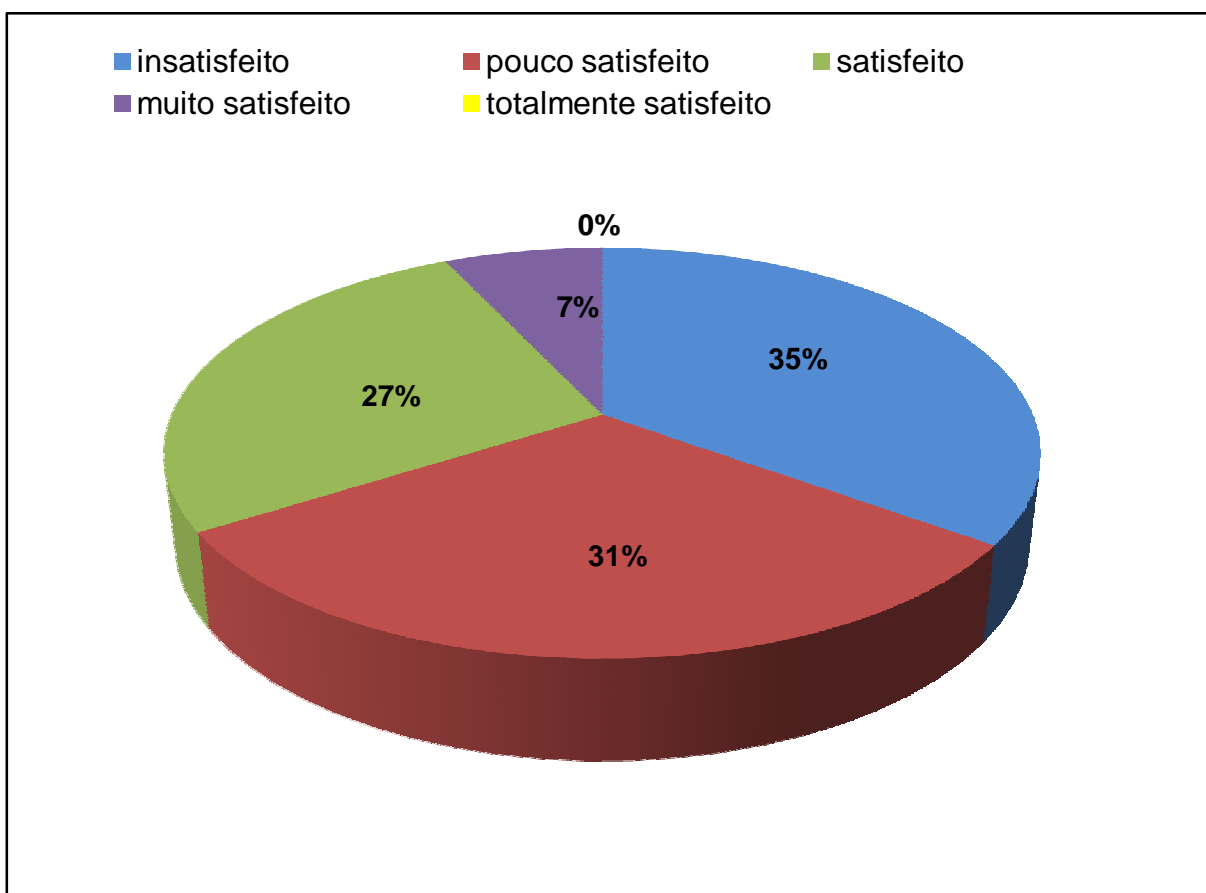


Gráfico 11 – Salário.

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

**Comentário:** Na questão 06 (um), o gráfico mostra o grau de satisfação quanto ao salário e função executada, constatando-se que 31% dos empregados se encontram pouco satisfeitos, 35% insatisfeitos, 27% satisfeitos e 7% se sentem muito satisfeitos, totalizando 100% de pessoas questionadas.



### Questão 7 – Relação com a chefia

Alternativas	Participantes	Percentual
Insatisfeito	4	4%
Pouco satisfeito	16	16%
Satisfeito	41	41%
Muito satisfeito	23	23%
Totalmente satisfeito	16	16%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Quadro 07 - Relação com chefe.

Fonte: Tabulação do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

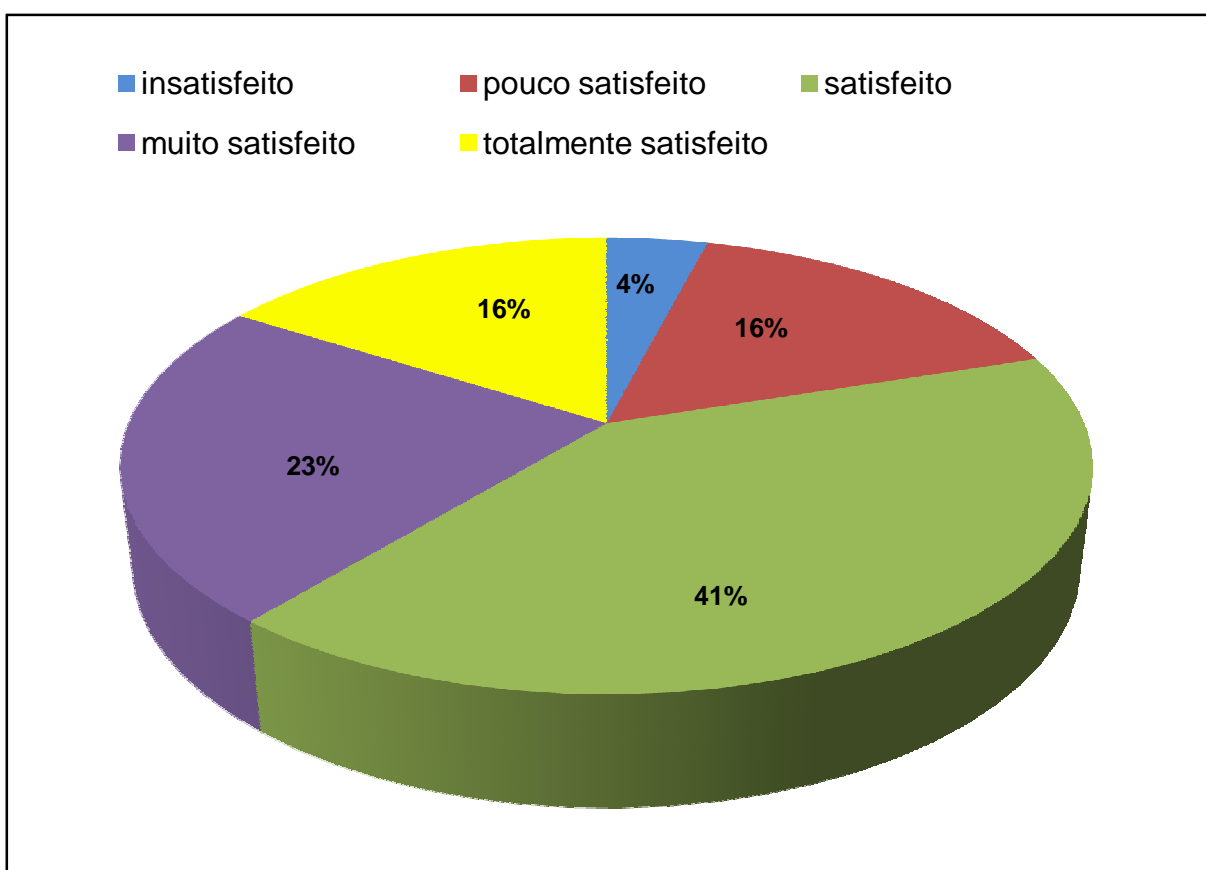


Gráfico 13 – Relação com chefe.

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

**Comentário:** Na questão 07 (um), o gráfico mostra o grau de satisfação quanto à relação com a chefia, constatando-se que 41% dos empregados se encontram satisfeitos, 23% muito satisfeitos, 16% pouco satisfeitos, 16% totalmente satisfeitos e 4% se insatisfeitos, totalizando 100% de pessoas questionadas.

### Questão 8 – Relação com colegas de trabalho

Alternativas	Participantes	Percentual
Insatisfeito	0	0%
Pouco satisfeito	13	13%
Satisfeito	45	45%
Muito satisfeito	26	26%
Totalmente satisfeito	16	16%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Quadro 08: Relação com colegas.

Fonte: Tabulação do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

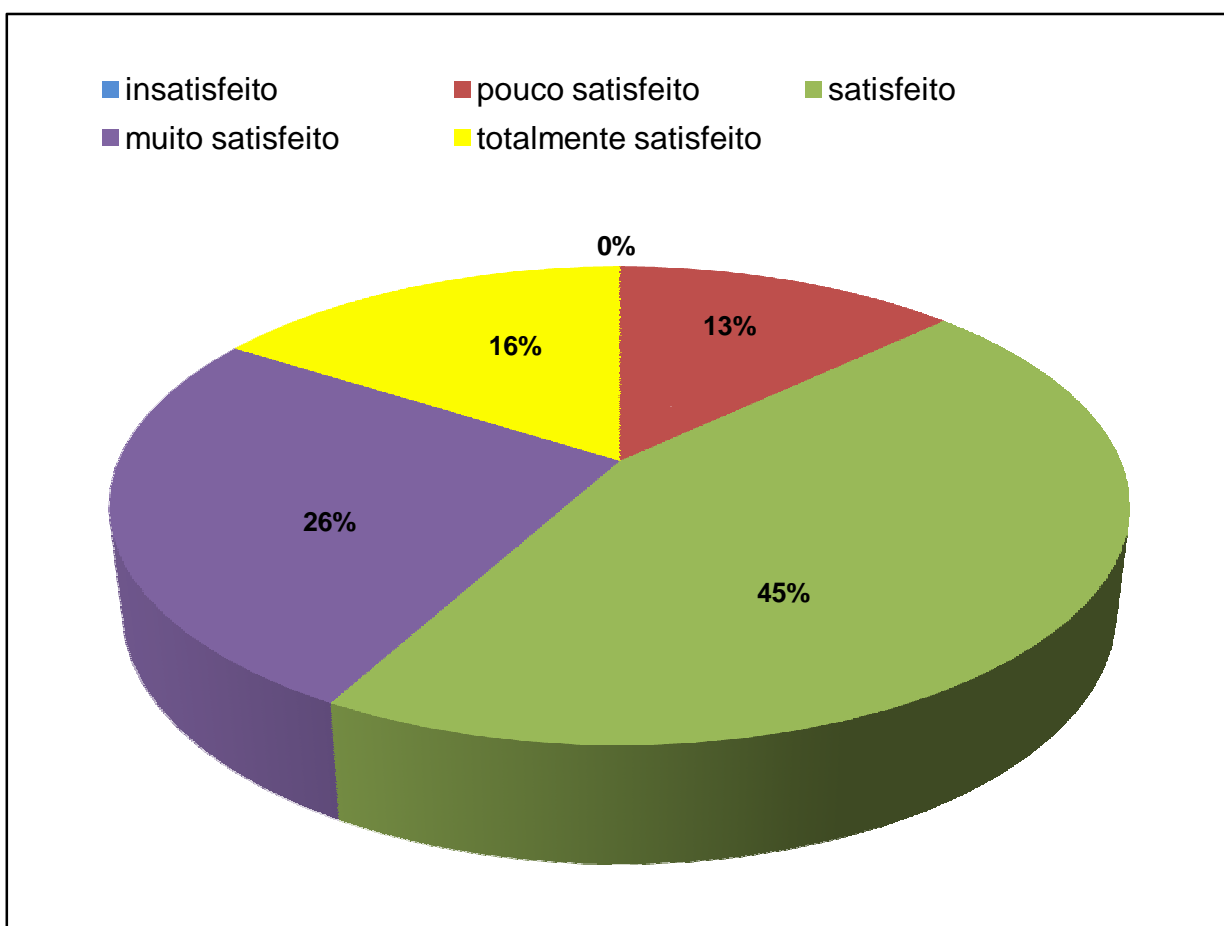


Gráfico 14 – Relação com colegas.

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

**Comentário:** Na questão 08 (um), o gráfico mostra o grau de satisfação quanto à relação com os colegas de trabalho, constatando-se que 45% dos empregados se encontram satisfeitos, 26% muito satisfeitos, 16% totalmente satisfeitos e 13% se sentem totalmente pouco satisfeitos, totalizando 100% de pessoas questionadas.

**Questão 9 – Sentimento de reconhecimento e importância pelo trabalho executado**

Alternativas	Participantes	Percentual
Insatisfeito	29	29%
Pouco satisfeito	38	38%
Satisfeito	23	23%
Muito satisfeito	8	8%
Totalmente satisfeito	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Quadro 09: Reconhecimento.

Fonte: Tabulação do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

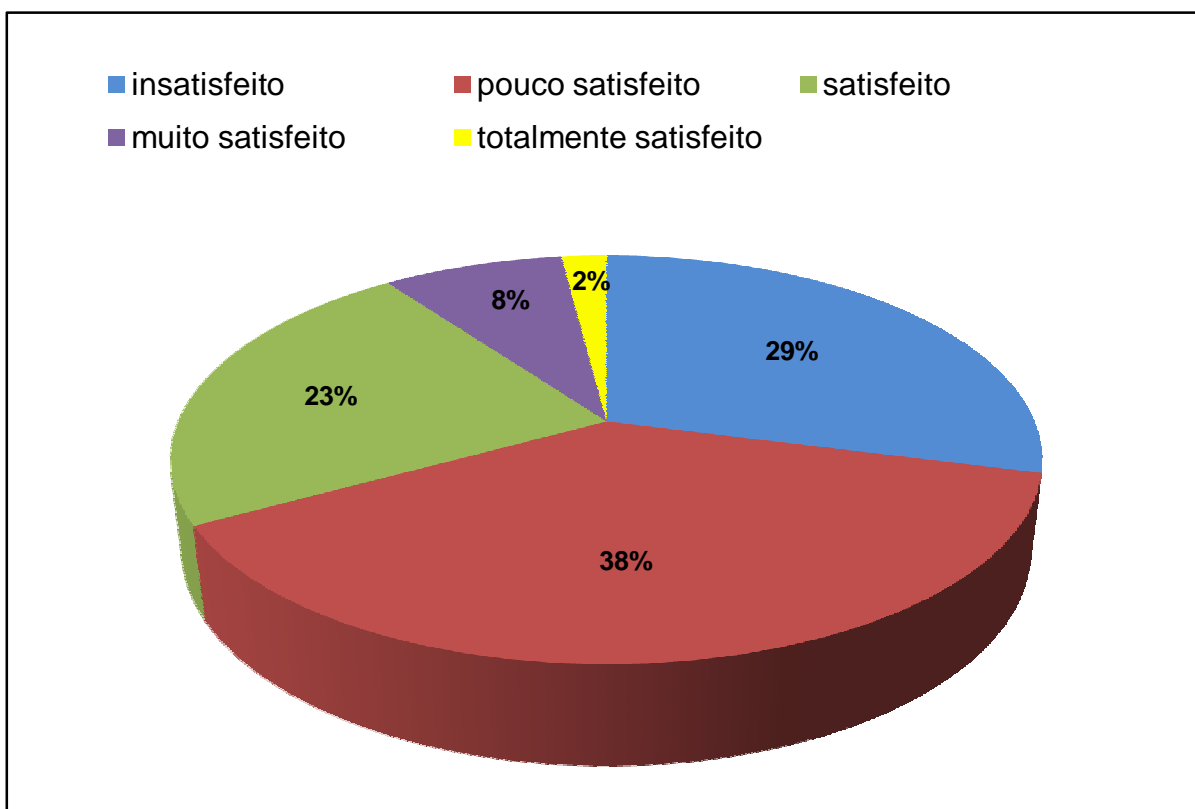


Gráfico 15 – Reconhecimento.

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

**Comentário:** Na questão 09 (um), o gráfico mostra o grau de satisfação quanto ao reconhecimento e importância pelo trabalho executado, constatando-se que 38% dos empregados se encontram pouco satisfeito, 29% insatisfeitos, 23% satisfeitos, 8% muito satisfeitos e 2% se sentem totalmente satisfeitos, totalizando 100% de pessoas questionadas.

### Questão 10 – Motivação e satisfação com o trabalho

Alternativas	Participantes	Percentual
Insatisfeito	22	22%
Pouco satisfeito	41	41%
Satisfeito	26	26%
Muito satisfeito	9	9%
Totalmente satisfeito	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Quadro 10: Motivação.

Fonte: Tabulação do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

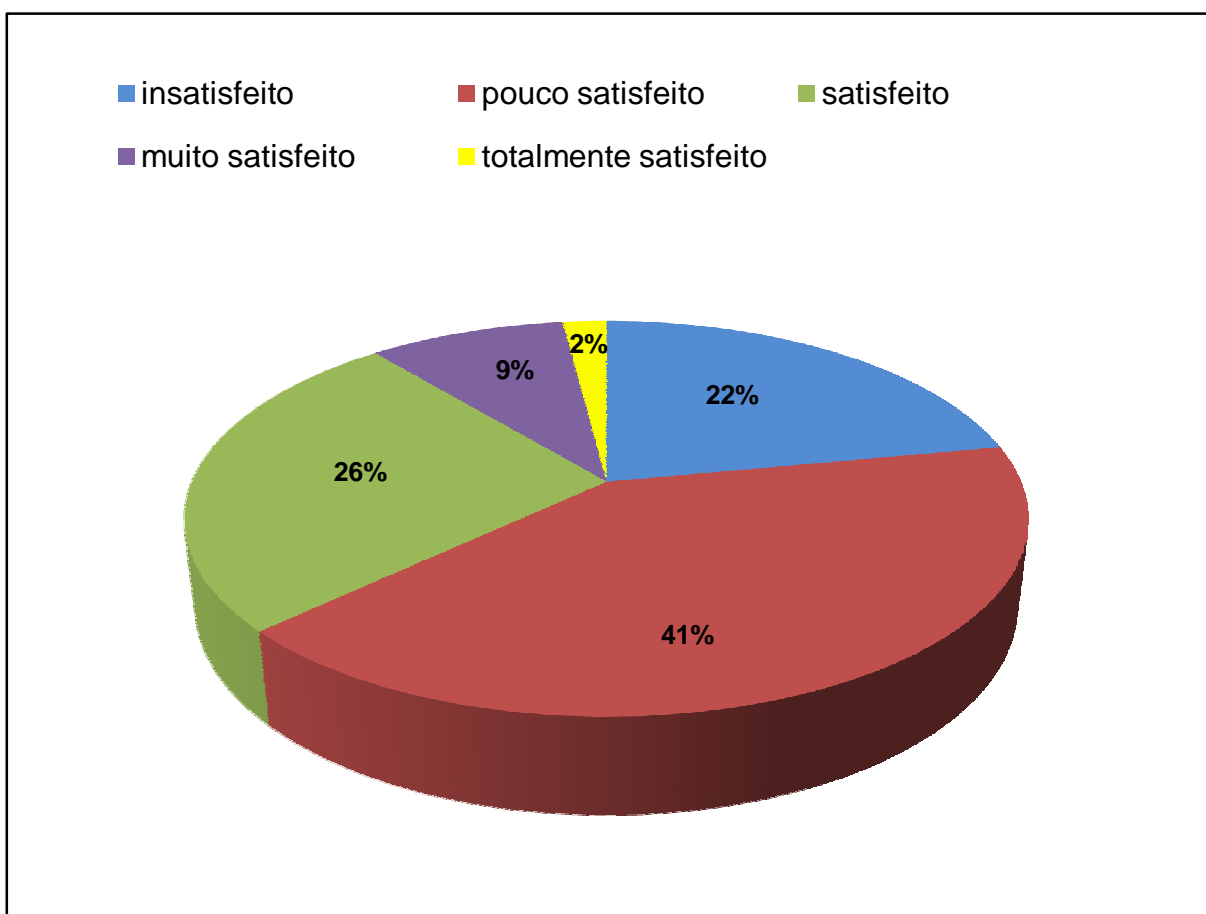


Gráfico 16 – Motivação.

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

**Comentário:** Na questão 10 (dez), o gráfico mostra o grau de motivação e satisfação, constatando-se que 41 dos empregados se encontram pouco satisfeito, 26% satisfeitos, 22% insatisfeitos, 9% muito satisfeitos, e 2% se sentem totalmente satisfeitos, totalizando 100% de pessoas questionadas.

**Questão 11 – Assinale qual sintoma você sente em maior frequência**

Fatores	Participantes	Percentual
Dores de cabeça	44	44%
Dores de estomago	13	13%
Mau humor	22	22%
Dores nas costas	39	39%
Insônia	25	25%
Nenhuma queixa	20	20%

Quadro 11: Frequência de sintomas.

Fonte: Tabulação do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

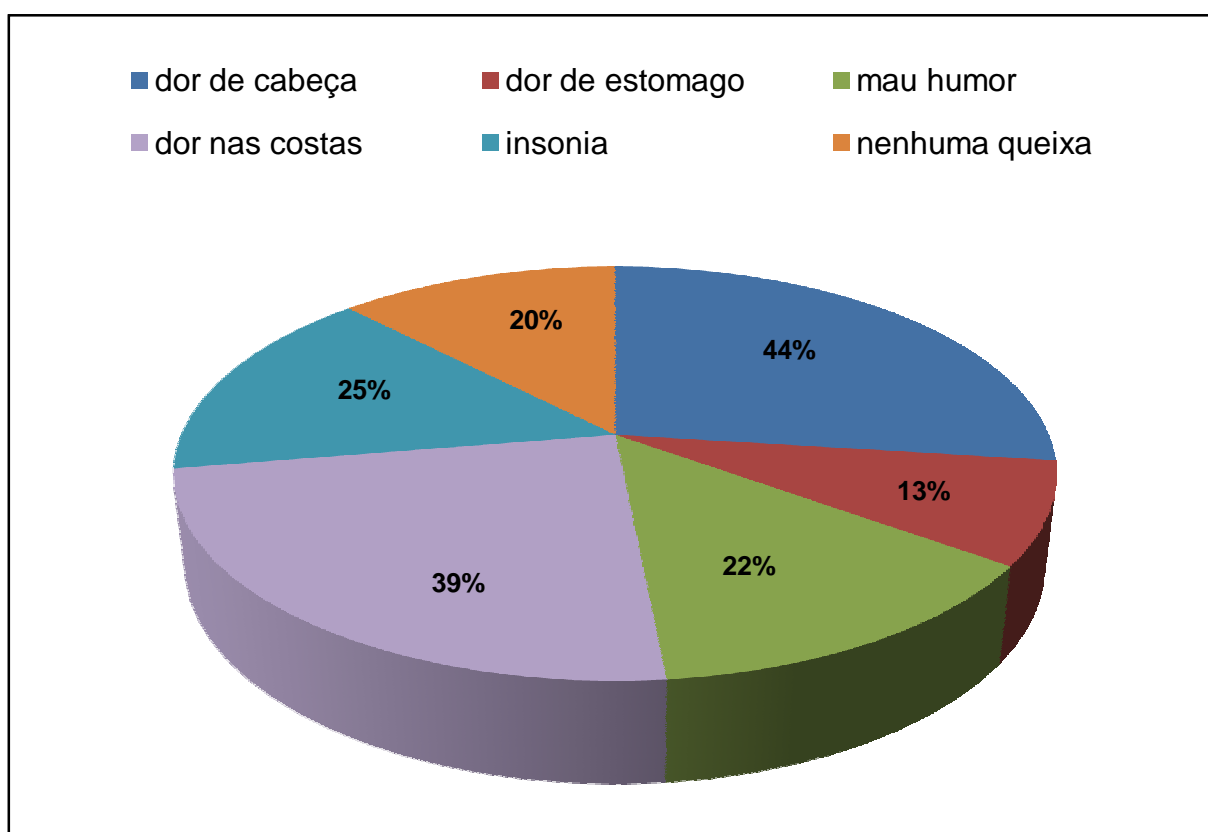


Gráfico 17 – Frequência de sintomas.

Fonte: Representação gráfica elaborada a partir dos dados do questionário aplicado pela aluna Auricélia de Sousa Batista de Monografia Acadêmica em junho de 2009.

**Comentário:** Na questão 11, foi colocado para todos os entrevistados qual seria o sintoma que eles sentem com maior frequência. Portanto, os sintomas apresentados foram acima do percentual dos 100%, caso até previsto, tendo em vista que a questão dava opção para selecionar vários sintomas. Logo: 44% sentem dores de cabeça, 39% dores nas costas, 25% insônia, 22% mau humor, 20% não tem nenhuma queixa e 13% sentem dores de estomago.

### 4.3 Análise e Interpretação

A qualidade de vida no trabalho é, sem dúvida, tema que ocupa lugar de destaque nas empresas que desejam competir em um mercado globalizado. Ela tem como foco o combate aos problemas que cercam os ambientes de trabalho. Em razão disso, a organização deve estar sempre buscando um relacionamento 100% com seus empregados, pois são eles os responsáveis pelo andamento das demandas rotineiras.

A busca pela qualidade de vida no trabalho proporciona melhores desempenhos aos seus empregados, pois os mesmos são vistos como a base, o pilar de uma organização, parte fundamental e indispensável em seu ambiente de trabalho. Torna-se possível a adequação dos indivíduos ao meio organizacional. Essa adequação proporcionará melhores condições de trabalho, bem estar e integração da equipe. Esse processo envolve toda a organização, facilitando o *feedback* e, com isso, gerando satisfação e benefícios para as partes envolvidas - empregado e empregador.

É necessário motivar os empregados, oferecendo oportunidades de crescimento dentro da organização, desenvolvimento pessoal e profissional. Esses incentivos têm o intuito de despontar neles o sentimento de reconhecimento no seu âmbito de trabalho. Esse reconhecimento estimulará o ego dos funcionários, deixando-os motivados e cientes de sua importância no crescimento da empresa.

Assim, a busca da qualidade de vida não se dá simplesmente com a preocupação em relação à saúde das pessoas, mas também com a salubridade dos ambientes particulares e de trabalho de cada um.

Percebe-se então, que em relação à qualidade de vida no trabalho o empregado e empregador precisam conciliar seus interesses para que as organizações possam melhorar sua produtividade. O empregador precisa proporcionar aos indivíduos nela inseridos condições de trabalho eficaz. Dessa forma, estimulará melhor o crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional para as partes envolvidas.

Logo após essa exposição sobre qualidade de vida no trabalho e seus benefícios, foi possível realizar a análise dos resultados do questionário aplicado. O questionário possibilitou, com certa facilidade, a obtenção dos indicadores do nível de satisfação e insatisfação dos empregados.

O questionário possibilitou a identificação dos fatores que influenciam na qualidade de vida dos empregados do Confea, tendo como base o modelo de Walton (1973), citado por Fernandes (1996, p.48), justificando-se como fatores determinantes para a qualidade de vida no trabalho.

Dentro de uma amostra de 100 (cem) participantes, para um questionário com 11 perguntas fechadas, foi constatado que existem fatores de elevado ponto negativo, que têm prejudicado a qualidade de vida dos empregados do Confea.

A análise dos gráficos 1 a 11 demonstram o grau de satisfação quanto a qualidade de vida no trabalho, evidenciado no modelo de Walton (1973 apud Fernandes 1996, p. 48), tabela 2.

Na questão ambiente físico e condições de trabalho, 44% se encontram pouco satisfeito e 15% insatisfeito, corresponde a 59% de pouca satisfação. Somado a insatisfação, observa-se que esse quadro pode estar afetando a produtividade e lucratividade para as partes envolvidas, empregado e empregador. Porque para adquirir melhor desempenho dos empregados é necessário proporcionar ambiente saudável e melhores condições de trabalho, tais como: conforto, segurança e saúde.

Quanto ao grau de responsabilidade com trabalho, esse fator mensura a qualidade de vida no trabalho em relação às habilidades e responsabilidades que o empregado tem no desempenho e execução de suas tarefas. Constatou-se que 49% dos empregados estão satisfeitos, 12% estão muito satisfeitos, demonstrando com isso, que nessa questão os empregados se encontram em sintonia com as funções atribuídas a seu cargo.

O grau de satisfação quanto à oportunidade de participar de treinamento e capacitação demonstra ser agravante no aspecto motivacional. O resultado demonstra que 43% estão pouco satisfeitos e 25% insatisfeitos dentro de uma amostra de 100%, evidenciando que a organização não está oferecendo de forma

adequada oportunidade de crescimento aos seus empregados. Essa análise tem por finalidade medir a qualidade de vida no trabalho, através dos critérios de: crescimento pessoal, perspectivas de melhor salário, oportunidade de carreira e segurança no emprego. (FERNANDES, 1996, p.50).

Esse é o ponto para se agregar valores aos empregados, oferecendo treinamento e capacitação, pois tais investimentos possibilitam crescimento e reconhecimento para o empregado.

No que diz respeito à participação dos empregados para expressar sua opinião para mudanças e melhoria do ambiente de trabalho, os entrevistados apontaram um índice negativo: 44% estão pouco satisfeitos, 23% insatisfeitos. Esse baixo índice pode ser indicativo de que a organização não esteja bem conceituada quanto ao grau de satisfação que esse fator pode transmitir a seus empregados. A liberdade de expressão traz ao indivíduo um sentimento de importância para a organização.

No quesito existência de horário flexível que o Confea proporciona aos empregados, esse item obteve uma excelente colocação, mostrando que 41% estão satisfeitos, 25% muito satisfeito e 13% totalmente satisfeito. Fica claro que a existência de horário flexível dá liberdade ao empregado a oportunidade de melhor adequar seu horário, proporcionando satisfação e bem estar e, com isso, enriquecendo sua motivação ao trabalho.

Nesse foco, é cabível dizer que o Confea proporciona aos empregados melhor equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, resultando em uma melhor qualidade de vida.

Quanto à remuneração, os resultados apresentaram índices negativos. Do universo dos entrevistados, 35% demonstraram estar insatisfeito e 31% pouco satisfeito. Esse resultado evidencia que a compensação justa e adequada da remuneração, e de acordo com Fernandes (1996, p. 49) visa mensurar melhor qualidade de vida no trabalho, pois todo trabalhador ao exercer uma função dentro da organização, almeja uma compensação justa e adequada, até porque o dinheiro recebido pela tarefa executada é que será o seu meio de suprir suas necessidades,



garantindo a ele viver com mais dignidade dentro dos padrões, sociais e econômicos dentro da sociedade a qual esta inserido.

Observa-se que os participantes deixam a entender que esta ocorrendo certa desproporcionalidade de salários, ficando evidenciado que remuneração quando mal distribuída pode acarretar certo desconforto entre os empregados e um índice baixo de produtividade.

Observa-se que os participantes deixam transparecer que está ocorrendo certa desproporcionalidade de salários. Esse é um fator preocupante, porque a remuneração mal distribuída pode acarretar certo desconforto entre os empregados e um índice baixo de produtividade.

Observando os gráficos 7 e 8 fica muito claro que quanto a relacionamento com os chefes e colegas de trabalho, o resultado é considerado um dos melhores em toda a pesquisa realizada.

Portanto, no quesito relacionamento, nota-se no Confea o resultado é extremamente satisfatório. Ou seja, a parceria e coleguismo têm contribuído para a existência de uma boa qualidade de vida entre as equipes. A existência de um bom relacionamento entre pessoas no ambiente de trabalho é fator de motivação na execução das tarefas, eliminando incertezas, dúvidas e produzindo confiança e segurança.

Analisando e somando o grau de porcentagem do item pouco satisfeito e insatisfeito da questão 9, reconhecimento e importância pelo trabalho executado, chega-se a conclusão de que o nível de insatisfação está muito evidente. É preocupante esse item, pois as pessoas que fazem a empresa esperam ser reconhecidas pelo seu trabalho e esforço. A qualidade de um bom trabalho é também o resultado da qualidade de vida que a pessoa leva. Aspectos como importância, reconhecimento, consideração e respeito são motivacionais para o empregado. A realização de uma pesquisa de reconhecimento e importância pelo trabalho executado que chega a um resultado de insatisfação gera desrespeito e baixa estima em um ambiente de trabalho, afetando a equipe, o setor ou até mesmo comprometendo toda a organização.

No quesito motivação e satisfação no ambiente de trabalho podemos observar claramente um índice bastante acentuado quanto ao grau de insatisfação no trabalho, conforme representado graficamente. Nota-se que 41% na pesquisa revela certa insatisfação, provocando desmotivação com o trabalho. É baseado em pesquisas que de fato percebemos o baixo nível na produção do trabalho, até mesmo em grandes organizações. Tal resultado nos leva a notificar que cada vez mais as empresas deverão investir em uma boa qualidade de vida aos seus colaboradores, e dessa forma obter bons resultados no serviço, na produção, na agilidade, no bom atendimento, no sucesso profissional de cada um. É um investimento com tendência a uma melhor satisfação dos funcionários que buscam o que a empresa lhe delega, a lucratividade.

Na questão 11 foi colocado aos entrevistados que relacionasse quais sintomas eles sentem com maior frequência. Nesse quesito mostrou um quadro elevado, pois a amostra corresponde a 100 (cem) participantes, mas como os participantes optaram por relacionar mais de um sintoma, o percentual do questionário mostrou uma porcentagem maior que a amostra. Percebendo-se que a existência desses sintomas no ambiente de trabalho tem sido agravante no desempenho dos funcionários, pois desconforto físico pode gerar para a empresa a ausência de funcionários, no qual entra o absenteísmo e um quadro acentuado relacionado a sintomas de estresse, pois a insatisfação somado a sintomas físicos é acarretado por falta de boas condições oferecidas a seus empregados. Conforme coloca Ballone GJ (2009) são visíveis estímulos estressores no trabalho, tais como: ansiedade, desentendimentos com colegas, sobrecarga de serviço, insatisfação salarial, desordem no ambiente de trabalho, causando com esses fatores a capacidade de rendimento do empregado.

Portanto, conclui-se que a qualidade de vida dos empregados do Confea esta sendo influenciada de forma inadequada, trazendo para eles os fatores que relacionado ao tema podem ser agravantes dentro da organização, tais como a falta de motivação, o absenteísmo e o estresse que se mostram aparente dentre as questões respondidas pelos participantes.

Dentro de um quadro com 202 empregados, uma amostra com 100 (cem) participantes, mostra que 50% do corpo funcional tiveram a oportunidade de

expressar quais as necessidades poderá trazer a essa organização para melhor adquirir desempenho dos seus empregados e como consequência a produtividade para a organização.

## 5 CONCLUSÃO

Dentro do embasamento teórico estudado foi possível entender a importância de ações de QVT nas organizações, e quais os benefícios visam para o corpo funcional.

É certo dizer que qualidade de vida no trabalho é a preocupação que a organização tem em oferecer a seus empregados um modelo de vida que possa adequar sua vida pessoal com a profissional, levando em conta a segurança, saúde e bem estar junto à empresa.

Saber respeitar o ser humano, tratar as pessoas não como máquinas, mas como pilar de maior importância para o sucesso de uma empresa, é fator que faz a diferença para organizações que almejam se tornar líder no mercado.

Para se tornar profissional habilidoso, criativo e motivado é preciso encontrar no ambiente de trabalho alguns aspectos que possam suprir suas necessidades, tais como: ambiente seguro e saudável, boa remuneração, perspectivas de crescimento dentro da organização, reconhecimento e importância dos serviços prestados, bom relacionamento, liberdade de expressão e motivação.

Dentre esses aspectos é evidenciado que suprimindo as necessidades do indivíduo a lucratividade da empresa estará garantida com alto desempenho de seus empregados, pois a satisfação estará explícita.

Resumindo, qualidade de vida no trabalho parte do princípio que a parceria entre empregado e empregador é o alicerce para o sucesso da organização e do tão sonhado bem estar almejado pelo indivíduo.

Dentro do contexto apresentado o objetivo foi alcançado, mas sabendo que o tema QVT é muito amplo, precisa ser analisado em todos os âmbitos.

Para que as organizações se conscientizem do benefício que a QVT traz para seu corpo funcional é necessário inserir ações de melhoria para empresa, visando a satisfação do maior beneficiado, o empregado.

O problema o qual esse trabalho se originou foi constatado através do questionário, ficando a empresa de que com esse grau de insatisfação no seu corpo funcional possa trabalhar as incertezas e inseguranças que tem transmitido a seus empregados. Dentro de uma amostra que corresponde a 50% do corpo funcional ficou demonstrado que a qualidade de vida não tem sido uma das maiores preocupações da organização Confea.

Durante a elaboração do trabalho, a autora encontrou algumas dificuldades ao realizar a coleta de informações acerca do corpo funcional da organização estudada. Porém, contando com a colaboração dos colegas de trabalho, a autora obteve respostas aos questionários. Essa contribuição foi importante para a conclusão do estudo e poderá servir de estímulo para a melhoria de qualidade de vida na empresa.

Fica a sugestão de que para alcançar melhor desempenho dos empregados e diminuir o grau de insatisfação é preciso o desencadeamento de uma série de fatores, além, é claro, do fator motivação. Fatores como remuneração, abertura para opinião, treinamento e capacitação, ambiente físico, condições de trabalho adequado às funções exercidas, melhor aproveitamento dos empregados no desempenho de suas tarefas e, também, apoio logístico garantem aos funcionários o reconhecimento e motivação para o exercício de suas funções.

Conclui-se esse trabalho sobre qualidade de vida no trabalho com intuito de que possa futuramente, ajudar outros alunos e até mesmo despertar em algumas empresas o interesse pelo tema que gera benefícios para empregador e empregado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALLONE GJ, Moura EC - Estresse e Trabalho - in. PsiqWeb, Internet, Disponível em: [www.psiqweb.med.br](http://www.psiqweb.med.br), revisto em 2008. Acesso em: 20/05/2009

BRAGA, Henrique - Promovida Gestão de Saúde e Produtividade. Disponível em : [www.promovida.com.br](http://www.promovida.com.br) - <http://www.via6.com/topico.php?tid=118490>. Acesso em: 20/05/2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. Edição Compacta. 2ª Ed. Revista e atualizada. Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CONFEA [Home page]. Brasília,2009. <<http://www.confea.org.br>> acesso em: 05 de maio de 2009.

CRUZ, Carla, RIBEIRO Vera. Metodologia científica: teoria e pratica. Rio de Janeiro: Axcel Books Ltda, 2003.

FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de Vida no Trabalho. Como medir para melhorar. 3ª ed. Salvador:Casa da Qualidade,1996.

GONSALVES , Elis A. Pereira – Conversas sobre iniciação à pesquisa científica. 4ª ed. São Paulo – Alínea, 2005.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia científica. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1991.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2ª ed. São Paulo. Atlas, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. Metodologia do trabalho científico. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, G.A., LINTZ, A. Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso. São Paulo: Atlas, 2000.

OCTAVIAN, Rosiu Ovidiu Petre, PAULESCU, Doina, MUNIZ, Adir Jaime de Oliveira. Estágio Profissional Curricular Supervisionado. Brasília: UniCEUB, 2003.

OLIVEIRA, Maria Marly. Como fazer projetos, relatórios, monografias, dissertações e teses. 2. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003.

RODRIGUES, M. V. Carvalho. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 7ª Ed. Petrópolis: Vozes,1994.

RUIZ, João Álvaro. Metodologia Científica: Guia para eficiência nos estudos. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

SIMOMONS, Rochelle. Estresse: Esclarecendo suas dúvidas. São Paulo: Ágora, 2000

SOUZA, Luís Fernando Quinteiro de. Absenteísmo no serviço público. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1243, 26 nov. 2006. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9204>. Acesso em: 20 Mai 2009.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. Disponível em: [www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf](http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf). Acesso em: 20 de Mai 2009

VIANNA, Ilca Oliveira de Almeida – Metodologia do trabalho científico: um enfoque didático da produção científica . São Paulo: EPU, 2001.

## APÊNDICE

### Questionário

Caro Colega,

Este questionário destina-se a colher informações que irão subsidiar um trabalho de monografia do curso de Administração do Uniceub, tendo como tema principal a qualidade de vida no trabalho, um Estudo de Caso no Confea.

Responda o questionário de acordo com a maneira como o Confea realmente funciona para você. Não é necessário se identificar.

Desde já agradeço a valiosa cooperação de todos os respondentes, sem os quais esta pesquisa não seria possível sem a compreensão e colaboração de todos.

AURICÉLIA DE SOUSA BATISTA

#### Dados Pessoais:

- Sexo:

M ( ) F ( )

- Faixa etária:

( ) Menos de 25 anos ( ) De 25 a 35 anos ( ) De 36 a 45 anos ( ) Mais de 45

- Escolaridade:

( ) 1º incompleto ( ) 1º completo ( ) 2º incompleto ( ) 2º completo

( ) superior incompleto ( ) superior completo ( ) pós-graduação

- Estado Civil:

( ) solteiro ( ) casado ( ) divorciado ( ) viúvo

- Há quanto tempo trabalha no Confea?

( ) Até 1 ano ( ) de 01 a 05 anos ( ) de 06 a 10 anos ( ) mais de 11 anos

- Qual seu cargo ocupado na Confea;

( ) Prof. de Serviços Administrativos-PSA ( ) Profissional de Serviços Técnicos-PST

( ) Prof. de Atividades de Suporte-PAS ( ) Prof. de Atividades de Logísticas-PAL

( ) Cargo de livre provimento



